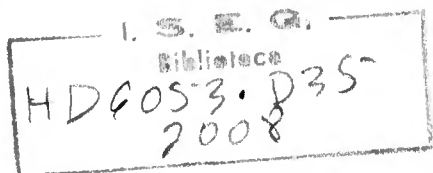


RESERVADO



UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA

INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTÃO



Mestrado em Economia e Política Social

**A participação feminina no mercado de trabalho e o papel da
política social:**

O caso de Portugal no contexto da Europa do Sul

Sónia Patrícia Antunes Damião

Orientação: Professora Doutora Sara Falcão Casaca

Júri:

Presidente: Doutora Maria Manuela de Brito Arcanjo, Professora Auxiliar do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa

Vogais: Doutora Maria Johanna Christina Schouten, Professora Associada da Universidade da Beira Interior

Doutora Sara Cristina Falcão Gonçalves Casaca Ferreira, Professora Auxiliar do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa

Abril de 2008



UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA
INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTÃO

Mestrado em Economia e Política Social

**A participação feminina no mercado de trabalho e o papel da
política social:**

O caso de Portugal no contexto da Europa do Sul

Sónia Patrícia Antunes Damião

Orientação: Professora Doutora Sara Falcão Casaca

Júri:

Presidente: Doutora Maria Manuela de Brito Arcanjo, Professora Auxiliar do
Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de
Lisboa

Vogais: Doutora Maria Johanna Christina Schouten, Professora Associada da
Universidade da Beira Interior

Doutora Sara Cristina Falcão Gonçalves Casaca Ferreira, Professora
Auxiliar do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade
Técnica de Lisboa

Abril de 2008

Agradecimentos

Em primeiro lugar, quero agradecer à minha orientadora, a Professora Doutora Sara Falcão Casaca, pela disponibilidade e empenho, pela partilha dos saberes e dos materiais, pelas valiosas sugestões, e pelas palavras de ânimo tão importantes e tão necessárias neste percurso.

Agradeço, também, ao Professor Doutor José António Pereirinha e aos outros professores do mestrado que viram esta ideia nascer, pelas imprescindíveis indicações. Agradeço, ainda, à Professora Doutora Margarida Chagas Lopes, pela disponibilidade.

Por último, queria deixar uma palavra de agradecimento aos amigos e familiares que me incentivaram ao longo deste percurso, nem sempre fácil. E em especial, ao Renato e aos meus pais, a quem dedico este trabalho, que, mais do que incentivo, souberam entender as ausências, e esperar pacientemente o meu "regresso"...

Resumo

A presente investigação tem como objectivo compreender o papel dos Estados-Providência na promoção do emprego feminino nos países da Europa do Sul.

Portugal exhibe uma elevada participação feminina na esfera laboral, quando comparado com Espanha, Itália ou Grécia, países com os quais partilha muitas das características dos Estados-Providência. Com este trabalho procurámos perceber de que forma diferentes rumos e abordagens no domínio das políticas de conciliação do trabalho e da vida familiar, podem gerar dinâmicas e padrões distintos da participação das mulheres no mercado de trabalho.

Através da análise de indicadores estatísticos, de fontes nacionais e internacionais, posteriores à adesão de Portugal à Comunidade Económica Europeia, tentámos estabelecer uma comparação entre a situação de Portugal e dos restantes países da Europa do Sul no que respeita às características da participação das mulheres no mercado de trabalho, bem como no que concerne aos serviços formais de cuidados às crianças, licenças parentais e outras medidas de conciliação do trabalho e da vida familiar.

A presente investigação permitiu-nos constatar que Portugal apresenta, no contexto dos países da Europa do Sul, um nível de provisão de serviços de cuidados às crianças até 3 anos mais elevado, bem como um conjunto de soluções de licenças mais inovador, no sentido em que incentiva uma partilha mais igualitária das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, em especial quando comparado com a Itália e a Grécia. Ainda assim, e face ao padrão intensivo de participação e às assimetrias baseadas no género verificadas no mercado de trabalho, as políticas de conciliação estão longe de serem suficientes para colmatar as necessidades das mulheres e homens trabalhadores.

Palavras-chave: emprego feminino; género; políticas de conciliação do trabalho e vida familiar; Estados-Providência; Portugal; Europa do Sul.

Abstract

The main purpose of this research is to understand the role of the Welfare States in promoting the women's employment in Southern European countries.

In comparison with Spain, Italy and Greece, countries with which Portugal shares many of the Welfare State's characteristics, Portugal exhibits higher female labour market participation. Our aim is to understand in what way different courses and approaches to conciliation policies, can generate distinct patterns of participation of women in the labour market.

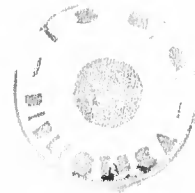
Through the analysis of statistical data from both national and international sources, we have attempted to establish a comparison between the situation in Portugal and the other countries in Southern Europe concerning the patterns of female labour market participation, as well as childcare services, parental leaves and other measures implemented to promote the conciliation between work and family life.

Portugal has a low provision of childcare facilities within the European context; however, this research has allowed us to see that, in the context of Southern European countries, a higher level of childcare facilities is available for children up to the age of three in Portugal, as well as a range of innovating solutions for parental leave, in the sense that they try to promote a more equalitarian division of family responsibilities between men and women. This is particularly noticeable in comparison with Italy and Greece.

Keywords: women's employment; gender; conciliation policies; Welfare States; Portugal; Southern Europe.

Índice

Índice de Figuras e Quadros	7
Introdução	9
Parte I – Abordagens Teóricas.....	12
1. A diversidade dos Estados – Providência	12
1.1 A política social e os Estados-Providência	12
1.1.1 A tipologia de Esping-Andersen.....	14
1.1.2 Um modelo para a Europa do Sul?.....	16
1.1.3 O Estado-Providência em Portugal: um retrato breve	22
2. A participação das mulheres no mercado de trabalho e o papel dos Estados-Providência.....	29
2.1 As perspectivas teóricas em torno da participação feminina no mercado de trabalho.....	29
2.1.1 A teoria económica neoclássica	29
2.1.2 A teoria das preferências individuais	34
2.1.3 A teoria do exército industrial de reserva.....	37
2.1.4 A teoria dos dois sistemas.....	39
2.2 As relações de género e os Estados-Providência	42
2.2.1 As relações de género e diversidade dos Estados-Providência.....	43
Parte II – Análise Empírica	65
1. Opções metodológicas	65
2. Uma caracterização do emprego feminino: Portugal no contexto europeu.....	68
2.1 A participação das mulheres na esfera laboral.....	68
2.1.1 As taxas de actividade e as taxas de emprego.....	68
2.1.2 Actividade económica e profissões	76
2.1.3 O emprego a tempo parcial e as formas flexíveis de emprego	80
2.1.4 O emprego feminino e a maternidade	91
2.1.5 O emprego e os níveis educacionais.....	97
2.1.6 A segregação vertical: qualificações profissionais e remunerações	103
2.1.7 O desemprego	104
2.2 A divisão do trabalho não pago.....	109
2.3 As transformações demográficas e da família.....	117



3. As políticas de conciliação do trabalho e vida familiar na promoção do emprego feminino.....	121
3.1 As redes de cuidados às crianças.....	124
3.1.1 As redes e serviços formais	124
3.1.2 As redes de suporte informais.....	145
3.2 As licenças de maternidade, paternidade e parental	149
3.3 As políticas de conciliação na agenda portuguesa e europeia	159
Conclusões	166
Bibliografia.....	174
Anexos.....	183

Índice de Figuras e Quadros

Figuras

Figura 1 – Taxa de actividade das mulheres (15-64 anos), %.....	69
Figura 2 – Taxa de actividade dos homens (15-64 anos), %.....	70
Figura 3 – Taxa de emprego das mulheres, por escalão etário, 2006, %.....	74
Figura 4 – Distribuição do emprego das mulheres por sector de actividade, 2006.....	78
Figura 5 – Distribuição dos homens e das mulheres pelos grupos profissionais,.....	79
Figura 6 - Distribuição dos homens e das mulheres pelos grupos profissionais,.....	80
Figura 7 – Emprego a tempo parcial em % do emprego total das mulheres, por escalão etário, 2006.....	83
Figura 8 – Alguns motivos para opção pelo tempo parcial pelas mulheres (15-64 anos), 2005 (%).....	84
Figura 9 – Empregados com contratos temporários, em % do total de empregados,..	87
Figura 10 – Organização do tempo de trabalho das mulheres empregadas, 25-49 anos, 2004 (% das mulheres empregadas).....	89
Figura 11 – Taxa de emprego das mulheres (25-49 anos) por existência de filhos, 2005 (%).....	91
Figura 12 – Taxa de emprego das mulheres (20-49 anos) por n.º de filhos, 2003 (%)	94
Figura 13 – Proporção do emprego a tempo parcial no emprego total das mulheres (20-49 anos), por n.º de filhos, 2003 (%).....	95
Figura 14 – Nível educacional das mulheres empregadas (15-64 anos), 2006	99
Figura 15 – Trabalhadores por conta de outrem por níveis de qualificação e por género, em Portugal, 2005, (%)	104
Figura 16 – Taxa de desemprego das mulheres (15-64 anos), %.....	105
Figura 17 – Taxa de desemprego das mulheres, por escalão etário, 2006 (%).....	106
Figura 18 – Taxa de desemprego das mulheres (15-64 anos), por nível de escolaridade, 2006 (%)	107
Figura 19 – Desemprego de longa duração em % do total do desemprego, por género, 2006	108
Figura 20 – Algumas questões colocadas pela ESS 2004	114
Figura 21 – Alunos do nível de ensino pré-escolar, por tipo de entidade, 2005	138
Figura 22 - Taxas de emprego feminino nos países da Europa do Sul, ao longo do ciclo de vida, %.....	184
Figura 23 - Distribuição do emprego feminino pelas várias actividades do sector terciário em Portugal, 1996 e 2006, milhares.....	185
Figura 24 - Distribuição do emprego feminino pelas várias actividades do sector terciário, na UE-15, 1996 e 2006, %	186
Figura 25 - Taxa de emprego dos homens (25-49 anos) por existência de filhos, 2005 (%).....	186
Figura 26 - Taxa de desemprego dos homens (15-64 anos), %.....	187
Figura 27 - Taxa de desemprego dos homens (15-64 anos), por nível de escolaridade, 2006, %	187
Figura 28 - Distribuição dos homens e das mulheres pelos grupos profissionais, em Espanha, Grécia e Itália, 2006 (%)	188
Figura 29 - Organização do tempo de trabalho dos homens empregados, 25-49 anos, 2004 (% dos homens empregados)	189

Quadros

Quadro 1 – Tipologia de preferências das mulheres no séc. XXI, segundo Hakim	36
Quadro 2 – Modelos culturais de género	60
Quadro 3 - Tipos de Estado-Providência na UE-15	62
Quadro 4 – Taxa de emprego da população 15-64 anos, %	71
Quadro 5 – Taxas de emprego para mulheres e homens (15-64 anos), %	72
Quadro 6 – Produto Interno Bruto <i>per capita</i> (UE-25=100) e Taxa de Pobreza, 2005	76
Quadro 7 – N.º médio de horas de trabalho semanais de homens e mulheres com emprego (a tempo inteiro e a tempo parcial), 2006	81
Quadro 8 – Emprego a tempo parcial em % do emprego total das mulheres (15-64 anos)	82
Quadro 9- Organização do trabalho remunerado dos casais, com idades compreendidas entre 20-49 anos, em que pelo menos um cônjuge trabalha (% casais), 2003	86
Quadro 10 - Organização do tempo de trabalho das mulheres empregadas, 25-49 anos, por tipo de agregado familiar, 2004 (% das mulheres empregadas em cada tipo de agregado)	90
Quadro 11 – Taxa de emprego das mulheres (20-49 anos) por nível de escolaridade e n.º filhos, 2003 (%)	97
Quadro 12 – Taxa de emprego das mulheres (15-64 anos), por nível de escolaridade	98
Quadro 13 – Indicadores de desempenho a nível educacional, por sexo (%)	100
Quadro 14 – Nível de escolaridade da população portuguesa, 2001 (%)	101
Quadro 15 – Taxa de feminização do ensino superior, 2005 (%)	102
Quadro 16 – Tempo dispendido por dia, em média, pelas mulheres e homens empregados, em trabalho profissional e trabalho doméstico, em horas e minutos....	110
Quadro 17 – Alguns indicadores demográficos.....	120
Quadro 18 – Taxas de cobertura dos serviços de cuidados às crianças, por idade (%)	127
Quadro 19 – Taxa de cobertura do ensino pré-escolar (%), por idade da criança, e número esperado de anos no sistema de ensino para as crianças entre 3 e 5 anos de idade.....	131
Quadro 20 – Benefícios financeiros relacionados com crianças e jovens	141
Quadro 21 – Despesa pública em cuidados às crianças e educação pré-escolar	143
Quadro 22 – Despesa pública em protecção social (% PIB)	144
Quadro 23 – Licenças de maternidade, paternidade e parental, e outras medidas de conciliação do tempo de trabalho e vida familiar na Europa do Sul.....	158
<i>Em anexo:</i>	
Quadro 24 – Algumas questões da ESS 2004 relativas às atitudes perante o trabalho remunerado e não remunerado	190
Quadro 25 – Questões da ESS 2004 relativas ao tempo dispendido em tarefas domésticas	191

Introdução

A crescente participação das mulheres na esfera laboral é uma das alterações mais marcantes dos mercados de trabalho da generalidade dos países ocidentais, principalmente nas últimas quatro décadas. No contexto da União Europeia, Portugal exhibe uma das maiores taxas de emprego feminino, destacando-se dos seus congéneres da Europa do Sul, com quem partilha muitas das características dos mercados de trabalho e dos Estados-Providência. Efectivamente Espanha, Itália e Grécia apresentam, pelo contrário, das mais baixas taxas de emprego feminino da União Europeia.

A promoção do emprego das mulheres é um assunto que tem estado presente na agenda política nos anos mais recentes. A Estratégia de Lisboa, definida em 2000 com a finalidade de tornar a União Europeia como a "economia mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de sustentar o crescimento económico com mais e melhores empregos e coesão social reforçada", elegeu como um dos seus objectivos elevar a taxa de emprego feminina. Em causa estão não só questões de direitos de cidadania e de igualdade de oportunidades, mas também outras relacionadas, por exemplo, com o crescimento económico e a sustentação dos Estados-Providência. A participação feminina no mercado de trabalho é considerada, por alguns autores, como fundamental na luta contra a pobreza, mas também na sustentação do crescimento económico, na medida em que o decréscimo da fertilidade e o envelhecimento da população nos países ocidentais têm vindo a estreitar o fluxo de mão-de-obra disponível, tendência que pode ser contrariada, designadamente, pelo fortalecimento da ligação das mulheres ao mercado de trabalho. Essas alterações demográficas tornam, também, a participação das mulheres na esfera laboral muito relevante para a sustentação dos Estados-Providência da Europa, em especial dos

sistemas de pensões (Esping-Andersen, 2000; Ferrera, Hemerijck e Rhodes, 2000; Guerrina, 2002).

As responsabilidades pelo trabalho doméstico e de prestação de cuidados à família, especialmente as decorrentes da maternidade, configuram um dos principais obstáculos à plena participação das mulheres no mercado de trabalho, pelo menos em igualdade com os homens (Perista e Lopes, 1999; Tobío, 2001; Torres *et al.*, 2005; Silvera, 2007). As políticas públicas de conciliação do trabalho e da vida familiar assumem, assim, relevância para a análise da participação feminina na esfera laboral, especialmente no contexto da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Com o presente trabalho de investigação pretendemos compreender qual o papel dos Estados-Providência na promoção do emprego feminino na Europa do Sul, especificamente no que respeita às políticas de conciliação do trabalho e da família. Os estudos comparativos dos Estados-Providência colocam habitualmente estes países no mesmo *cluster* (Ferrera, 1996; Ferrera, Hemerijck e Rhodes, 2000; Silva, 2002), mas a especificidade do caso português no que respeita ao emprego feminino impulsiona uma análise *intra-cluster* no que respeita especificamente a esse tipo de políticas. Pretendemos, assim, perceber até que ponto diferentes trajectórias e abordagens às políticas de conciliação podem ter implicações nos padrões e dinâmicas da participação das mulheres dos vários países da Europa do Sul no mercado de trabalho.

A presente investigação divide-se em duas partes distintas: uma primeira, de enquadramento teórico; e uma segunda parte em que procederemos a uma análise empírica. No primeiro capítulo da primeira parte pretendemos efectuar o enquadramento dos países da Europa do Sul no âmbito dos estudos comparativos sobre os Estados-Providência, sublinhando as suas especificidades, bem como apresentar brevemente a evolução das políticas sociais em Portugal. Num segundo

momento, recenseamos os estudos comparativos sobre os Estados-Providência que incorporam a variável *género* na sua análise, e ainda as teorias em torno da participação feminina no mercado de trabalho.

Na segunda parte da presente investigação procedemos a uma análise empírica, recorrendo a indicadores estatísticos, de fontes nacionais e internacionais, comparando Portugal e os restantes países da Europa do Sul. A análise incidirá sobre as últimas duas décadas, isto é, sobre o período posterior à adesão de Portugal (e Espanha) à Comunidade Económica Europeia. Num primeiro momento, procuraremos compreender os padrões e as dinâmicas da participação das mulheres no mercado de trabalho, a repartição entre homens e mulheres do trabalho não remunerado, e as transformações demográficas com que se deparam os países da Europa do Sul, e em geral, a União Europeia. Num segundo momento, a análise recairá sobre as políticas de conciliação da vida familiar e do trabalho. O objectivo é estabelecer uma comparação das redes formais de cuidados às crianças, das licenças de maternidade, paternidade e das licenças parentais, entre os países da Europa do Sul, delineando as suas trajectórias de evolução no período em análise, tendo em consideração as orientações de política emanadas pela União Europeia.

Por último, na conclusão, articulando os resultados obtidos pelo nosso trabalho, condicionados pelos dados disponíveis e pela metodologia utilizada, tentaremos responder à questão que impulsionou a presente investigação.

Parte I – Abordagens Teóricas

1. A diversidade dos Estados – Providência

1.1 A política social e os Estados-Providência

A política social assume, nos nossos dias, uma crescente importância na agenda política. Assumida como um conjunto de princípios e actuações do Estado com vista à promoção e garantia do bem-estar social, esta política recorre a diversos instrumentos na prossecução de três principais objectivos, que são usualmente referenciados na literatura: redistribuição, gestão de riscos sociais e promoção da inclusão social (Baldock *et al.*, 2003). Esses instrumentos, quer revistam a forma de legislação, provisão de bens e serviços ou transferências sociais (Baldock *et al.*, 2003), conduzem a determinados resultados planeados pela política, mas também podem conduzir a efeitos não previstos antecipadamente.

Acreditamos que a decisão de participar no mercado de trabalho, em especial pelas mulheres, é influenciada, entre outros, por factores relacionados com a política social. Certos efeitos decorrentes de actuações de política social, podem ser importantes ou mesmo decisivos na tomada de decisão por parte das mulheres de iniciar ou reiniciar uma experiência de trabalho remunerado, ou, por exemplo, na opção entre trabalho a tempo inteiro ou parcial. Veja-se, a título de exemplo, o quão importante se revela para essa decisão, a orientação do Estado relativa à provisão de serviços de apoio à família, designadamente de infra-estruturas de apoio aos cuidados às crianças e a adultos dependentes, já que é sobre as mulheres que, tradicionalmente, recaem a maior parte das responsabilidades no que respeita aos cuidados à família.

A política social confunde-se com a noção de Estado-Providência, embora permaneçam conceitos diferenciados. Esping-Andersen (1999:33) refere mesmo que a política social pode existir sem Estados-Providência, mas o contrário não é possível, pelo que: “...*the welfare state is more than social policy; it is a unique historical construction, an explicit redefinition of what the state is all about.*” (idem: 34)

O Estado-Providência, cuja origem muitos autores situam no pós II Guerra Mundial¹, confere uma distinção fundamental entre uma economia de mercado pura e uma economia em que a afectação de uma parte considerável de bens, serviços e poder de compra é efectuada politicamente, tendo em consideração aspectos sociais (Rosner, 2003:1).

Do reconhecimento de que não apenas o Estado assume um papel relevante na provisão de bem-estar social, mas que também é possível atribuir ao mercado, às famílias e à sociedade civil, atribuições a esse nível, ainda que se verifiquem intensidades distintas entre países, surge o conceito de *modelos de bem-estar* (ou *sistemas de bem-estar*)². O estudo dos *welfare regimes* tem em consideração como é concretizada, em cada economia, a afectação da produção de bem-estar pelo Estado, pelo mercado, pelas famílias e pelo sector não lucrativo da economia (o terceiro sector, ou sector da sociedade civil)³.

O estudo sobre os Estados-Providência tem conhecido interessantes desenvolvimentos em especial na sua vertente comparativa. A obra de Esping-Andersen (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, é considerada ‘um ponto

¹ Alguns autores remontam a origem dos Estados-Providência às políticas bismarckianas da segunda metade do século XIX, designadamente o nascimento do conceito de seguro social. Esping-Andersen (1999, p.34) questiona, no entanto, se nos podemos referir a um esquema de pensões, ainda que complementado com outros benefícios, como a origem do Estado-Providência, se os cidadãos que deles beneficiavam não estavam dotados de direitos democráticos. O autor vê no Estado-Providência mais do que um simples “menu de benefícios sociais oferecidos pelo estado”, relacionando o seu nascimento no pós-guerra com “um contrato social reescrito entre o estado e as pessoas”, baseando-se na ideia de T. H. Marshall de que o Estado-Providência implica o reconhecimento dos direitos sociais dos cidadãos (Esping-Andersen, 1999: 34).

² *Welfare regimes* ou *welfare system*, na literatura anglo-saxónica.

³ A Igreja assume um papel relevante, em muitos países, neste terceiro sector. Ainda que distinto dos outros fornecedores de bem-estar, este sector é, frequentemente, subsidiado pelo Estado, ou cobra, também frequentemente, um preço pelo seu serviço, assemelhando-se, neste caso ao mercado. O voluntariado é, também, uma das suas características, pelo que, nesta faceta, se assemelha à provisão de bem-estar pelas famílias, já que se trata de trabalho não remunerado. Assim, muitos autores referem-se ao triângulo do bem-estar social, consistindo na relação entre estado-mercado-família.

de partida para um vigoroso debate académico que continua até aos dias de hoje.” (Arcanjo, 2006:3). Os estudos comparativos são de extrema importância, na medida em que nos permitem analisar as diferenças e as semelhanças entre Estados-Providência, identificando tipos ideais, e verificando se a evolução dos mesmos tem conduzido a maiores ou menores semelhanças entre si. Permitem também distinguir as probabilidades de sobrevivência dos Estados-Providência num contexto de mudança global das economias (Baldock *et al.*, 2003). Os estudos comparativos, e a classificação em tipologias, revelam-se ferramentas valiosas para gerar e testar hipóteses (Esping-Andersen, 1999:73).

1.1.1 A tipologia de Esping-Andersen

Para a construção da sua tipologia, Esping-Andersen (1990) socorre-se de duas novas dimensões de análise na definição de *clusters* de países: a desmercadorização, i. é, a possibilidade de um indivíduo fazer garantir os seus direitos sociais, independentemente da sua participação no mercado; e as implicações dos Estados-Providência na estratificação social. Distingue três modelos de *welfare*: *social-democrata*, *conservador*, e *liberal*. Em seguida, caracterizamos brevemente esses modelos construídos por Esping-Andersen.

No *modelo social-democrata*, os Estados-Providência apresentam elevados níveis de desmercadorização, sendo os benefícios sociais generosos, atribuídos numa base universalista, o que conduz a uma estratificação social sem dualismos acentuados. O estado tem um papel relevante na provisão directa de bem-estar, com os serviços de apoio à família muito desenvolvidos, havendo um forte incentivo à participação da mulher no mercado de trabalho, em especial no sector dos serviços e no emprego público. Fazem parte deste *cluster* países como a Suécia, a Noruega, a Dinamarca e Finlândia.

O *modelo conservador* apresenta raízes bismarckianas, e é assente na diferenciação pela categoria sócio-profissional do indivíduo, pelo que é possível verificar um número elevado de esquemas diferenciados de segurança social. O princípio da subsidiariedade coloca a família como o primeiro fornecedor de bem-estar, e o Estado como interveniente em situações de impossibilidade por parte desta, o que explica a reduzida estrutura de serviços de apoio à família, mesmo privados, e a fraca participação feminina no mercado de trabalho. Um estado paternalista alimenta um sector público com bastantes privilégios, mas muito masculinizado, como de resto todos os sectores da economia. O autor define este modelo como corporatista, estatista e familialistas, sendo que cada país incluído neste modelo assume com mais intensidade uma destas características. Inclui países como a Alemanha, Bélgica, França, Áustria e Itália.⁴

Por fim, o *modelo liberal*, ou modelo anglo-saxónico por englobar países como a Grã-Bretanha, os EUA e a Irlanda, assenta no mercado como o principal fornecedor de bem-estar. Os benefícios são concedidos com base em condições de recursos, sendo apenas garantidos mínimos sociais. O grau de desmercadorização é fraco, e a sociedade resultante é dualista, em que de um lado se encontram os que conseguem aceder ao mercado, e do outro, os que dependem do estado, estigmatizados. Os serviços de apoio à família estão desenvolvidos, mas são essencialmente privados, e assiste-se a uma elevada participação da mulher no mercado de trabalho.

O paralelismo entre os modelos liberal e conservador no que se refere a um certo residualismo é, na óptica de Esping-Andersen, apenas aparente. De facto, se para o modelo liberal esse residualismo é uma resposta às falhas do mercado, que é central na provisão de bem-estar, no caso do modelo conservador, pode ser encarado como resposta às falhas da família, que assume toda a centralidade neste caso. O

⁴ Na sua obra de 1999, em que reanalisa a sua tipologia de modelos de *welfare* à luz das críticas que lhe haviam sido endereçadas, Esping-Andersen inclui Portugal e Espanha no seu estudo, tendo concluído que estes países apresentam características que permitem classificá-los como pertencendo ao modelo conservador.

residualismo convive, ainda, com diferentes abordagens relativamente ao emprego e ao desemprego: no modelo liberal, aposta-se na desregulamentação dos mercados de trabalho, e em caso de desemprego, nos ajustamentos automáticos de mercado e na flexibilidade de salários; no modelo conservador, assiste-se a uma forte protecção do emprego masculino (o homem "ganha-pão")⁵. Nas situações de desemprego, recai sobre a família a responsabilidade da protecção, em especial no desemprego feminino e jovem, ou induzem-se reduções na oferta de emprego, desencorajando o emprego das mulheres e favorecendo as reformas antecipadas (1999:83).

O modelo social-democrata é uma "fusão entre universalismo e generosidade" (Esping-Andersen, 1999:80), favorecendo a igualdade de oportunidades, o que se reflecte numa posição mais vantajosa das mulheres, comparativamente aos outros modelos. Desenvolvem-se políticas activas de emprego, que incluem formação e requalificação dos trabalhadores, e o Estado-Providência garante que todos tenham acesso ao emprego, disponibilizando os recursos necessários para esse efeito (*op. cit.* 80).

1.1.2 *Um modelo para a Europa do Sul?*

Aclamada por uns e criticada por outros, é certo que a classificação de Esping-Andersen estimulou o desenvolvimento dos estudos comparativos sobre os Estados-Providência. Do conjunto de críticas apontadas ao trabalho desse autor, destaquemos, nesta fase da investigação, as que se referem aos Estados-Providência dos países da Europa do Sul como pertencendo a um modelo de *welfare* distinto dos restantes modelos propostos por Esping-Andersen.

Se por um lado a classificação original de Esping-Andersen não inclui os países da Europa do Sul, com excepção de Itália, que considera fazendo parte do

⁵ Ou, como refere a literatura: *male bread-winner*.

cluster de países do seu modelo conservador, por outro, uma reanálise da sua tipologia à luz das críticas que lhe foram endereçadas a este respeito⁶, não altera a sua posição quanto à classificação de Itália como país do modelo conservador, ao qual junta, também, Portugal e Espanha.

Uma diferente abordagem ao problema resulta na construção, por outros autores, de novas tipologias que incluem os países da Europa do Sul – Itália, Portugal, Espanha e Grécia – num *cluster* diferenciado dos demais, já que possuem características distintivas que, na sua opinião, o justificam. Nesta abordagem o importante “não é negar a importância da tipologia de Esping-Andersen, mas, sim, sublinhar que, para compreender melhor estes países, são necessárias ferramentas que não estão disponibilizadas por aquele enfoque” (Silva, 2002:38).

Se Esping-Andersen se centra na forma como os esquemas de garantia de rendimentos influenciam o grau de desmercadorização dos indivíduos face ao mercado de trabalho formal para classificar os diversos países (Silva, 2002: 38), outros autores fundamentam-se noutros atributos do Estado de Bem-estar para a construção de novas tipologias que suportam sempre a existência de pelo menos três modelos, com algumas similitudes aos da tipologia de Esping, mas também, nalguns casos, de um quarto modelo específico dos países da Europa do Sul⁷ (Arcanjo, 2006:31; Arts e Gelissen, 2002:146).

Leibfried (1992, cit. in Arts e Gelissen, 2002) é um desses autores que, centrado na dimensão pobreza, defende a existência de quatro modelos de *welfare* – moderno, institucional, residual e rudimentar, que distinguem as formas de actuação das instituições do Estado-Providência no combate à pobreza. Nesta classificação, o

⁶ Reanálise da tipologia efectuada em Esping-Andersen (1999)

⁷ Alguns autores preferem expressões como ‘modelo Mediterrânico’ ou ‘modelo Latino’, que, em rigor, poderiam abarcar mais países do que Portugal, Itália, Grécia e Espanha (como França, p.ex., que sendo latino, não é considerado como país pertencente a este modelo de *welfare*), ou mesmo excluir alguns deles (Grécia não é um país latino, e Portugal não é banhado pelo Mediterrâneo). Assim, optou-se por utilizar, se não exclusivamente, mais frequentemente, uma expressão mais consensual: modelo da Europa do Sul, que, para efeitos deste trabalho, consideramos de significado equivalente às atrás mencionadas.

modelo rudimentar consiste no *Latin Rim*, que engloba também a França, além dos quatro países habitualmente indicados como Europa do Sul, e que têm como característica não garantirem mínimos sociais.

Bonoli (1997, cit. in Arcanjo, 2006; Arts e Gelissen, 2002), criticando a unidimensionalidade de outros estudos, prefere uma abordagem bidimensional para a classificação dos regimes de *welfare*, utilizando na sua investigação, o indicador 'despesas sociais em proporção do Produto Interno Bruto (PIB)' como representativo das características Beveridgianas dos Estados-Providência, e o indicador 'percentagem das despesas sociais financiadas por contribuições' como representativo das características Bismarckianas. Conclui, também, pela existência de quatro modelos, um deles incluindo os quatro países da Europa do Sul, e também a Suíça, que se caracterizam por: uma elevada percentagem das despesas sociais financiadas por contribuições, característica claramente Bismarckiana, que aproxima estes países dos países do modelo continental; e uma baixa proporção das despesas sociais no PIB, à semelhança dos países do modelo que denomina de britânico.

Destaquemos, ainda, a contribuição de Maurizio Ferrera para este debate. O autor realça um conjunto de peculiaridades das políticas sociais nos países do Sul da Europa (que identifica como a Itália, Portugal, Espanha e Grécia) que, embora com diferenças ao nível de riqueza e da maturidade da protecção social (maiores em Itália do que nos restantes países), permitem identificar um modelo de *welfare* distinto do modelo continental (Ferrera *et al.*, 2000: 54). Os seus esquemas de garantia de rendimentos têm inspiração Bismarckiana, tendo como base a ligação ao mercado de trabalho, o tipo de ocupação do indivíduo, e o financiamento por contribuições, e apresentam um grau de fragmentação elevado (menos em Portugal do que nos outros três países). São, ainda, marcados por dualismos: picos de generosidade, no caso, p. e., dos funcionários públicos e das pensões de velhice; insuficiência na garantia de mínimos sociais (Ferrera *et al.*, 2000:54; Ferrera, 1996:19-20). O autor admite que

estas características respeitantes à garantia de rendimento podem ser explicadas, parcialmente, por um certo subdesenvolvimento em relação ao modelo continental, mas este argumento utilizado frequentemente por partidários de uma abordagem contrária à existência de um modelo da Europa do Sul tende a ignorar uma especificidade muito própria desses países: os picos de generosidade, sem paralelo, para determinados sectores protegidos do mercado de trabalho (Ferrera, 1996:21). Outro argumento utilizado pelo autor para a distinção entre países do Sul da Europa e do modelo continental, é a existência, a par de esquemas bismarckianos de garantia de rendimento, de sistemas de saúde universalistas, de inspiração beveridgiana, em que, pelo menos em parte e como princípio, o financiamento é efectuado por impostos (Ferrera *et al.*, 2000:54; Ferrera, 1996:22). Um terceiro elemento distintivo refere-se ao baixo nível de penetração do Estado na esfera do bem-estar, particularmente visível nos sistemas de saúde, com peculiares alianças público-privadas, em geral muito vantajosas para os privados (Ferrera, 1996:24). Por último, o autor identifica uma característica muito própria dos países da Europa do Sul: a existência de clientelismos nas várias facetas do Estado-Providência (sistema de saúde, esquemas de garantia de rendimento, etc.) como característica endémica dos mesmos, em que as instituições são muito vulneráveis a pressões e manipulações (1996:25).

Estes e outros investigadores da política social, tal como Pedro Adão e Silva, são contrários à ideia de que os países do Sul da Europa apresentam, face aos países do modelo conservador, “mais diferenças de grau do que de tipo” (2002:48). Ainda assim, outros autores, como Francis Castels (1995, cit in Silva, 2002) e George Katrougalos (1996, cit in Silva, 2002) corroboram o ponto de vista de Esping-Andersen, ao considerarem os quatro países não como um modelo distinto, mas como variantes ou versões menos desenvolvidas do modelo corporativo (Silva, 2002). São, assim, tributários da ideia de que as diferenças verificadas nesses países não justificam por si só a criação de um quarto modelo.

Para a agregação de países num determinado modelo, “é necessário compreendermos a forma como estes têm processos sociopolíticos comuns” (Silva, 2002: 32). No caso dos países da Europa do Sul, é possível identificar uma série de traços comuns: (i) físicos (o padrão agrícola trabalho-intensivo que atrasa o fenómeno de êxodo rural, a topografia acidentada dificultadora da construção de vias de comunicação, e a falta de recursos minerais, como carvão e ferro, retardam o processo de industrialização e, conseqüentemente, o desenvolvimento societal, com impacto no funcionamento dos mercados de trabalho); (ii) histórico-políticos (o relevante papel da Igreja Católica, com excepção na Grécia, que se consubstancia num princípio de subsidiariedade muito intenso, mesmo quando comparado com os países do modelo corporativo, e a existência de regimes autoritários que, em quase todos os casos, permaneceram até meados dos anos 70); (iii) e sociais (um processo de modernização e consolidação dos regimes democráticos mais tardio do que na Europa do Norte, não hegemónico, permitindo uma heterogeneidade social, em que persistem velhas e novas tendências) (Malefakis, 1995 cit in Silva, 2002:33-37). Em especial em Portugal, Espanha e Grécia, o Estado-Providência desenvolveu-se mais tardiamente que nos países da Europa do Norte, como resultado dos regimes autoritários que vivenciaram, entrando na chamada era da “austeridade permanente” (Ferrera *et al.*, 2000), e moldando as suas configurações.

A classificação dos países num modelo de *welfare* próprio exige, ainda, uma particular atenção às interacções presentes na trilogia protecção social, mercado de trabalho e agregados familiares (Silva, 2002:38).

As redes de apoio familiares são importantes fornecedores de protecção social na Europa do Sul, como evidencia a elevada percentagem de jovens acima dos 16 anos a viver com os pais, bem como o pouco desenvolvimento dos serviços de apoio à família (Silva, 2002; Ferrera *et al.*, 2000). Essa carência de serviços de apoio à família

reproduz “o pressuposto ideológico de que a família é o principal promotor de bem-estar” (Silva, 2002:47), e o seu desenvolvimento é um dos principais desafios à modernização dos Estados-Providência da Europa do Sul, na medida em que podem estimular a criação de emprego feminino, bem como a fertilidade (Ferrera *et al.*, 2000). A baixa taxa de fertilidade (Silva, 2002), e o envelhecimento rápido da população (Ferrera *et al.*, 2000) são outras duas características destes países e, embora sejam fenómenos observáveis um pouco por toda a Europa, são aqui particularmente intensos, trazendo problemas à sustentação dos esquemas de Segurança Social.

As taxas de emprego são baixas, em especial a feminina, e o desemprego elevado, com especial incidência sobre os jovens. Portugal apresenta-se, neste campo, como a excepção, apresentando uma melhor *performance* seja ao nível das taxas de emprego, com destaque para a feminina, seja ao nível do desemprego (Ferrera *et al.*, 2000). As baixas taxas de emprego femininas (com excepção de Portugal) coincidem com um enviesamento nos esquemas de protecção social a favor do homem “ganha-pão”, e com uma divisão do trabalho pago e não pago baseada no género, cabendo à mulher, quase em exclusivo, as tarefas domésticas e os cuidados às crianças e idosos (Silva, 2002).

Quer seja uma questão de enfoque, ou de opção pelos atributos objecto de análise, podemos concluir que o conjunto de países do Sul da Europa formam, senão um modelo de *welfare* distinto, pelo menos uma agregação de características comuns que lhes confere algumas especificidades dentro do modelo corporativo. Foi esta constatação que nos levou a optar pela contextualização do caso português neste conjunto de países, no âmbito do presente trabalho de investigação. Importa, assim, perceber de que forma trajectórias eventualmente distintas percorridas por cada um destes Estados-Providência, apesar das muitas similitudes ao nível da política social, podem justificar as diferentes atitudes das mulheres portuguesas relativamente às

italianas, gregas ou espanholas no que respeita á sua decisão de participação no mercado de trabalho.

1.1.3 O Estado-Providência em Portugal: um retrato breve

A intervenção do Estado português ao nível da protecção social remonta ao século XIX, ainda que as instituições de caridade ligadas á Igreja Católica, essencialmente as misericórdias, e as associações de ajuda mútua fossem até então, e continuassem a ser durante um vasto período de tempo, as protagonistas da protecção e assistência social em Portugal, apresentando óbvias limitações e insuficiências (Guibentif, 1997; Carreira, 1996; Wall, 1995). No seguimento do que vinha acontecendo um pouco por toda a Europa desenvolvida, com início na Alemanha de Bismarck, e seguida desde o Reino Unido à França (Carreira, 1996:42), é em 1919, no período da 1.^a República, que é introduzido o primeiro seguro social obrigatório em Portugal, que tinha como objectivo a protecção dos trabalhadores face a riscos sociais tais como a doença, acidentes de trabalho, invalidez e velhice (Guibentif, 1997; Wall, 1995). Na prática, este sistema obteve fraco desenvolvimento, tendo mais tarde sido abolido pelo regime autoritário corporativista. (Wall, 1995).

No novo regime autoritário, instalado em 1926 e que vigorou até 1974, o papel do Estado foi redefinido, passando a "promover e tutelar as instituições de previdência e assistência social" (Wall, 1995:432). O sistema, criado por legislação de 1935, assentava nas caixas sindicais de previdência, gradualmente implementadas, baseadas em acordos sectoriais (Guibentif, 1997:223), e em consonância com a orientação corporativista do regime, era muito fragmentado de acordo com a ocupação dos trabalhadores. A essa diversidade não correspondia, no entanto, uma cobertura extensiva dos trabalhadores. Apenas excepcionalmente alguns desses fundos (caixas) cobriam a totalidade de um dado sector profissional (Guibentif, 1997:225). O sector

rural tinha um sistema separado de protecção social (casas do povo e casas dos pescadores), mas com um nível de cobertura extremamente baixo (Wall, 1995:432). As mutualidades, ao contrário do que tinha acontecido no período da 1.^a República, perderam a sua importância, dado que o *Estado Novo* tentava restringir qualquer forma autónoma de organização por parte da sociedade civil (Guibentif, 1995:224). A protecção social fazia-se pela via do indivíduo trabalhador assalariado, a tempo inteiro, geralmente homem, “chefe de família”, e os principais benefícios do sistema destinavam-se a substituir parcialmente o seu rendimento em situações de doença, invalidez ou velhice, não incluindo, por exemplo, qualquer forma de apoio a quem estivesse a prestar cuidados a outrem (inválidos, idosos, crianças) (Wall, 1995:432-433), isto é, quase exclusivamente mulheres. Não só os benefícios (como pensão de velhice ou abono de família, criado em 1942) apresentavam níveis de pagamento muito baixos (Wall, 1995:434), como o próprio sistema deixava de fora importantes riscos sociais, tais como a maternidade, o desemprego, a sobrevivência, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais (Carreira, 1996:64; Wall, 1995:434).

Uma das razões que conduzem à reforma do sistema em 1962, é a utilização do método de capitalização pura⁸, que não permite a melhoria das pensões e conduz a constrangimentos de ordem financeira (Carreira, 1996:64). Esta reforma implicou, em parte, a renúncia a certos ideais corporativistas, que faziam a ligação entre os fundos e as organizações representativas dos trabalhadores, ou seja, o Estado passou a intervir directamente no campo da previdência social (Guibentif, 1997:225). Foi estabelecido o Regime Geral que integrou novos sectores da população activa, mas subsistiram regimes especiais para certas categorias profissionais, como os funcionários públicos e os trabalhadores agrícolas.⁹ Os benefícios foram

⁸ A reforma introduz um novo sistema de gestão dos fundos, que passa de um sistema de capitalização para um sistema misto, que inclui, além da capitalização, um sistema de *pay-as-you-go* (Guibentif, 1997:227).

⁹ Um novo regime para os trabalhadores agrícolas abriu a possibilidade de expansão dos benefícios a que estes tiveram acesso, com por exemplo, os abonos de família (Wall, 1995:435), e mais tarde, a assistência médica e

incrementados, em termos das eventualidades cobertas, tendo sido introduzidos, em 1962, o subsídio por maternidade, em 1970, pensões de sobrevivência, e em 1973, um subsídio por morte (Wall, 1995:435). Em termos de cuidados de saúde e assistência social, fazia-se por via do seguro social para os abrangidos pelo sistema (que representavam em 1960, 16% da população, atingindo os 78% em 1975), enquanto a assistência pública estava a cargo da iniciativa voluntária, baseada na misericórdia e na caridade (Carreira, 1996:122).

A revolução de 1974, que pôs termo a um regime autoritário de quase cinquenta anos, trouxe consigo mudanças profundas na forma como a política social passou a ser encarada. Certos princípios foram instituídos: a universalidade do direito à protecção social, o princípio de que os benefícios não devem estar ligados exclusivamente a situações de emprego, a igualdade entre homens e mulheres, e a não discriminação das crianças nascidas fora do casamento (Wall, 1995:435-436). Tal como refere Mozzicafreddo, as políticas sociais tornaram-se num “importante elemento na procura de consenso e legitimação política na instalação do regime democrático” (1992:71). Verificou-se um alargamento dos objectivos da política, quer no que respeita ao papel do Estado, à população beneficiária, às taxas de cobertura como aos tipos de benefícios e serviços (Wall, 1995:435). Foi estabelecido um salário mínimo nacional, criada uma pensão social (num regime não contributivo, com condição de recursos), foi estabelecido o subsídio de desemprego, introduzida uma licença de maternidade paga, de 90 dias, para as assalariadas, e incrementados os valores das pensões de velhice (Guillén *et al.*, 2005; Guibentif, 1997; Wall, 1995). A promoção do bem-estar das famílias (e em particular, das mulheres) através da criação de uma rede nacional de creches e da prestação de cuidados e apoio aos idosos, passam a figurar das preocupações do Estado (Wall, 1995:436). Em 1979, foi

medicamentosa na doença e na maternidade, os subsídios de doença, de casamento, de nascimento, de invalidez, de velhice, e o subsídio por morte do “chefe de família” (Carreira, 1996:71).

criado o Serviço Nacional de Saúde, com o objectivo de prestar cuidados de saúde gratuitos a toda a população (Guillén *et al.*, 2005; Guibentif, 1997).

Mas a um rápido desenvolvimento do Estado-Providência, em termos de criação de direitos sociais, seguiu-se um período de grande austeridade financeira, em que se consolidava o regime democrático e se preparava o país para a adesão à Comunidade Económica Europeia. Alguns autores defendem a ideia de que a consolidação do Estado-Providência português (tal como dos restantes países da Europa do Sul) coincide com um período em que, na Europa, os Estados-Providência entram em "austeridade permanente" (Guillén *et al.*, 2005; Silva, 2002; Santos *et al.*, 2001:191), o que determina a sua configuração actual. Ainda assim, neste período assistiu-se à reforma em termos institucionais, com a dissolução, cisão e criação de organismos ligados ao sector das políticas sociais.

Em 1984 foi criado um novo Sistema de Segurança Social, que inclui um Regime Geral Contributivo, que protege os trabalhadores e suas famílias dos riscos sociais "clássicos"¹⁰, e um Regime Não Contributivo, para os que se encontram em situação de carência social e económica, e que inclui medidas como a pensão social (Mozzicafreddo, 1992:71). O sistema persiste em apresentar características de fragmentação por categoria profissional, na medida em que permanecem regimes especiais como os dos funcionários públicos (Guibentif, 1997:232; Mozzicafreddo, 1992:71).

A adesão à CEE em 1986 iniciou um período de modernização, não obstante o carácter não prioritário atribuído às políticas sociais nesse período (Guillén *et al.*, 2005:326). Principalmente no sector dos serviços de saúde, assiste-se a uma tendência para a privatização (Guillén *et al.*, 2005:326; Mozzicafreddo, 1992:70). As verbas provenientes de fundos comunitários, como o Fundo Social Europeu, foram de

¹⁰ Isto é, velhice, doença, desemprego, maternidade, acidentes de trabalho e doenças profissionais, invalidez, morte, compensações por encargos familiares, etc.

extrema importância para a modernização do país, em especial na área da formação profissional (Guibentif, 1997:232) e das políticas de emprego. É também neste período que se estabelece o Conselho Permanente de Concertação Social¹¹.

Após este período de estabilização, a partir de 1995, coincidindo com o Governo do Partido Socialista, nasce uma nova geração de políticas sociais, tal como é designada por alguns autores (Guillén *et al.*, 2005:328; Capucha, 2002; Santos *et al.*, 2001). Assistiu-se, desde então, a uma mudança na orientação das políticas, mais conscientes dos novos riscos sociais (Guillén *et al.*, 2005:328), enfatizando-se a componente redistributiva e universalista (Santos *et al.*, 2001). São exemplos medidas como Rendimento Mínimo Garantido¹² que, fazendo parte do regime não contributivo, sujeito a condições de recursos, e incluindo um programa de inserção, tem como objectivo minimizar situações de pobreza e exclusão social. Estes novos riscos sociais não haviam merecido, até meados dos anos 80, atenção suficiente por parte nem de políticos nem de académicos em Portugal, pelo que esta medida representa um importante marco no tratamento desses riscos (Pereirinha, 1997). Outras medidas de carácter redistributivo são, por exemplo, a introdução da condição de recursos nos abonos de família (Guillén *et al.*, 2005), e, mais recentemente, já no início do novo século, a introdução do Complemento de Solidariedade para Idosos, a imposição de um tecto máximo nas pensões de velhice e o crescimento das pensões mais baixas.

Também a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, e a conciliação da vida familiar e profissional, têm sido objecto de uma maior atenção. O alargamento das licenças parentais e a expansão dos serviços de apoio à família são disso reveladores (Guillén *et al.*, 2005:328; Capucha, 2002:11). É no campo dos serviços de proximidade, e não só, que se exprime um dos princípios orientadores da política social: a valorização das organizações do terceiro sector como actor relevante

¹¹ Que mais tarde deu origem ao Conselho Económico e Social.

¹² Actualmente designado de Rendimento Social de Inserção, depois de ter sido objecto de alguns ajustamentos levadas a cabo pelo Governo de coligação entre Partido Social Democrata e Partido Popular.

em certas áreas da política social em articulação com o Estado (Guillén *et al*, 2005:328).

Assiste-se, ainda, a um impulsionamento das políticas activas no âmbito do emprego ou da inserção social, ao mesmo tempo que se tenta introduzir uma lógica da multidimensionalidade e transversalidade das políticas, como são exemplos o Plano Nacional de Emprego e o Plano Nacional de Acção para a Inclusão (Capucha, 2002).

No campo da Segurança Social, a trajectória mais recente vai no sentido da redução dos regimes especiais de protecção social, ou, pelo menos, da sua aproximação ao regime geral, como é caso do regime dos funcionários públicos, ainda que o nivelamento se tenha efectuado quase sempre pela redução dos benefícios.

Ainda assim, Santos (1990:214) considera que o Estado-Providência português não é, em termos técnicos, um Estado-Providência, definido como uma criação das sociedades capitalistas avançadas e democráticas. Isso porque é caracterizado por: um débil pacto social entre capital e trabalho sob a égide do Estado com o objectivo de compatibilizar democracia e capitalismo; apresentar um desequilíbrio na promoção da acumulação capitalista e crescimento económico e de salvaguarda da legitimação; apresentar um baixo nível de despesas nas políticas de bem-estar; e assumir uma fraca internalização por parte da burocracia estatal das despesas e serviços sociais como direito dos cidadãos e não como benevolência estatal (*idem*). Mas, a colmatar as insuficiências do Estado-Providência, Portugal apresenta uma forte *sociedade-providência*, entendida como “redes de relações de interconhecimento, inter-reconhecimento e de ajuda mútua baseadas em laços de parentesco, de vizinhança e comunitários, através dos quais pequenos grupos sociais trocam bens e serviços numa base não mercantil e segundo uma lógica de reciprocidade” (Santos, 1997:64).

Face às características comuns dos Estados-Providência dos países da Europa do Sul, podemos falar da especificidade do caso português, como defendem alguns

autores, mais que não seja pela capacidade de ultrapassar os problemas típicos dos países desse modelo (Santos *et al*, 2001:218). A sua configuração híbrida, para a qual concorre a nova geração de políticas sociais mais próximas da filosofia dum modelo social-democrata, mas também outras características que o aproximam, por sua vez, dos restantes modelos (*idem*), têm-lhe permitido respostas diferenciadas, que o colocam numa situação específica dentro do modelo do Sul da Europa. Para essa especificidade também contribui, na opinião de Guibentif, a carência de especialistas em matéria de Segurança Social, que se tem repercutido na falta de debate em torno dessas matérias (1997:235) o que, portanto, acaba por influenciar as trajectórias do Estado-Providência.

É a procura dessa especificidade do caso português em matéria de política social no contexto dos países do modelo da Europa do Sul, que impulsiona o presente trabalho de investigação.

2. A participação das mulheres no mercado de trabalho e o papel dos Estados-Providência

2.1 As perspectivas teóricas em torno da participação feminina no mercado de trabalho

Nesta fase, iremos debruçar-nos sobre algumas abordagens teóricas relacionadas com a participação das mulheres no mercado de trabalho, mais concernentes com o tema deste trabalho. Em primeiro lugar, a nossa atenção recairá sobre as teorias económicas neoclássicas que se focalizam na divisão sexual do trabalho no seio da família.

2.1.1 A teoria económica neoclássica

A decisão de participar no mercado de trabalho, de acordo com a teoria neoclássica, é uma decisão racional, efectuada na posse de informação perfeita, e que tem como objectivo a maximização da utilidade do indivíduo. O indivíduo opta entre afectar o seu tempo a *lazer*, que lhe confere utilidade, ou a *trabalho remunerado*, fonte de desutilidade, mas que lhe permite o acesso ao mercado de bens e serviços. O salário obtido através da participação no mercado de trabalho é o custo de oportunidade do lazer (cf. Perista e Lopes, 1999: 39-50; Blau, Ferber e Winkler, 2006; Erhenberg e Smith, 2006).

A oferta de trabalho está sujeita a dois tipos de efeitos que, frequentemente, actuam em conjunto, mas em sentidos opostos: o efeito rendimento e o efeito substituição. A teoria sugere que o *efeito rendimento* ocorre quando, *ceteris paribus*, um aumento do rendimento do indivíduo provoca uma diminuição do número de horas que o indivíduo está disposto a afectar ao trabalho remunerado e, por conseguinte, um

aumento do número de horas afectas ao lazer. Por outro lado, o *efeito substituição* ocorre quando um aumento dos salários, *ceteris paribus*, induz a um aumento da oferta de trabalho, em detrimento do tempo afecto ao lazer. É comumente aceite que abaixo de um certo nível de salário o efeito substituição é dominante, e a partir desse nível o efeito rendimento seja superior ao de substituição. A decisão de participar no mercado de trabalho está associada às preferências do indivíduo, e depende da forma como este valoriza o trabalho remunerado e o lazer (*ib idem*). A teoria admite, ainda, a existência de um salário¹³ abaixo do qual o indivíduo não está disposto a afectar nenhuma parte do seu tempo ao trabalho remunerado, e é idêntico ao valor atribuído pelo indivíduo às actividades não mercantis/lazer (Blau, Ferber e Winkler, 2006: 104). Assim, para um indivíduo com crianças a cargo, esse nível de salário abaixo do qual não participaria no mercado de trabalho, seria tal que incluiria o valor atribuído à prestação de cuidados às crianças. Abaixo desse nível de salário, não seria compensatório participar no mercado de trabalho.

Por força dos papéis tradicionais de género, são as mulheres que assumem uma maior responsabilidade pelo trabalho doméstico e pela prestação de cuidados à família, mas, simultaneamente, tem-se assistido à sua crescente participação no mercado de trabalho. Esta situação colocou problemas adicionais à teoria neoclássica, que assumia que a afectação do tempo do indivíduo se cingia à escolha entre trabalho remunerado e lazer. Surgiu, assim, a necessidade de incorporar na teoria o *trabalho não remunerado*, despoletando um redireccionamento do enfoque no indivíduo para o agregado familiar. Nasce, assim, uma nova área de estudo: a *New Home Economics*, a Economia da Família.

No centro da teoria construída por Gary Becker (1965) está a pressuposição de que o agregado familiar não é apenas uma unidade de consumo, mas também uma unidade de produção, já que o trabalho doméstico, não remunerado, produz bens e

¹³ Trata-se do *reservation wage* como refere a literatura anglo-saxónica.

serviços consumidos pela família (preparação de refeições, cuidados às crianças, tratamento de roupas, etc.). A afectação do tempo dos indivíduos faz-se, assim, entre participação nas actividades mercantis (mercado de trabalho), trabalho doméstico (não remunerado) e lazer. Parte-se do pressuposto da eficiência económica na afectação do tempo entre as várias actividades, já que se pretende maximizar a utilidade total do agregado familiar. No que respeita à divisão do trabalho entre os membros do mesmo agregado familiar, o autor considera que o indivíduo relativamente mais eficiente no mercado de trabalho afectará menos tempo às actividades não remuneradas. Aliás, acréscimos da eficiência desse indivíduo no mercado conduzirão a uma reafectação do tempo dos outros membros da família, para que o primeiro possa dedicar mais tempo às actividades mercantis (1965: 512).

O autor socorre-se do conceito de vantagem comparativa para advogar a especialização de cada membro do agregado familiar (do casal) num determinado tipo de actividade (mercantil ou não mercantil). Assim, se a mulher apresenta, tradicionalmente, uma maior produtividade no trabalho doméstico, e um mais baixo nível salarial, é de esperar que se especialize, pelo menos até certo ponto, no trabalho doméstico e, dada a sua vantagem comparativa no mercado de trabalho, o marido se especialize no trabalho remunerado (cf. Perista e Lopes, 1999: 47-48; Blau, Ferber e Winkler, 2006: 38-41; Erhenberg e Smith, 2006: 215-216). Tal como referem Perista e Lopes (1999: 48), no que se refere às causas que fundamentam esta tendência, quase natural, de especialização do homem no trabalho remunerado e da mulher no trabalho doméstico, Becker refugia-se nas construções sociais. A teoria desenvolvida por este autor considera que a decisão sobre a afectação de tempo nas diversas actividades entre os membros do agregado familiar cabe ao chefe de família, um “ditador benevolente” que, sob um desígnio altruísta, interpreta os desejos de cada um dos membros e, com o objectivo de maximizar a utilidade da família, toma a melhor decisão (Perista e Lopes, 1999: 45). Apesar de não identificar na base do género o



chefe de família, "todo o passado histórico, legal, religioso e padrões tradicionais põem em causa a ingenuidade do autor" (Nelson, 1996; cit. in Perista e Lopes, 1999: 45). O mecanismo de tomada de decisão consubstancia uma das críticas que são usualmente apontadas ao modelo, pois, tal como refere Virgínia Ferreira (1999: 43) foram esquecidas as relações de poder que lhe são subjacentes, e o diferencial de informação existente entre os indivíduos do agregado familiar.

Outra face da abordagem neoclássica ao mercado de trabalho diz respeito à *Teoria do Capital Humano*¹⁴. De acordo com esta teoria, os investimentos em capital humano (educação, formação profissional e experiência profissional, por exemplo) têm implicações nos resultados obtidos no mercado de trabalho, em termos de produtividade e de ganhos do trabalho (cf. Blau, Ferber e Winkler, 2006: 160; Erhenberg e Smith, 2006: 277). Assim, quanto maior o investimento em capital humano efectuado por um indivíduo, maior a sua produtividade no trabalho e maiores as suas perspectivas em termos de remuneração. A decisão de investir em capital humano é uma decisão racional, em que o indivíduo pretende maximizar a sua função de utilidade, tendo portanto em consideração o valor actual dos ganhos futuros quando comparado com o custo associado ao investimento (cf. Erhenberg e Smith, 2006: 279-80).

De acordo com o que acima se referiu acerca da afectação do tempo às actividades remuneradas e não remuneradas no seio de um casal, a teoria neoclássica considera que a participação da mulher no mercado de trabalho praticamente se resume a complementar o salário do seu marido, numa base descontínua, face às suas responsabilidades com o trabalho doméstico e com os cuidados à família. Assim, parte de uma situação desvantajosa no mercado de trabalho. Acumula menos experiência profissional, menos qualificações e investe menos na sua formação, uma vez que interrompe a sua carreira em períodos em que

¹⁴ Também desenvolvida por Gary Becker e outros economistas, como Jacob Mincer ou Theodore Shultz.

as responsabilidades familiares são mais exigentes. Essas interrupções, frequentemente entre os 25 e os 35 anos, para cuidar dos filhos, coincidem precisamente com o período durante o qual os homens conquistam e consolidam as suas posições no mercado de trabalho (Becker, 1964; cit. *in* Ferreira, 1999: 42-43). O menor investimento em capital humano relega a mulher para profissões menos qualificadas e menos bem remuneradas que as dos homens, assim se explicando os diferenciais salariais entre homens e mulheres. Esta teoria não explica, como sublinha Margarida Chagas Lopes (2000), porque é que em situações em que homens e mulheres apresentem o mesmo nível de qualificação, se continue a verificar desigualdade salarial, com prejuízo para a mulher. Tal situação reflecte-se no caso português, como faz notar a autora: se por um lado as mulheres apresentam, actualmente, um nível habilitacional superior ao dos homens, por outro, e para o mesmo nível de qualificação, constata-se que os homens atingem um nível remuneratório superior, o que leva a crer que o investimento feminino na sua escolaridade possa ser visto como uma estratégia de antecipação (para ganharem o mesmo, têm que estudar mais). Outros factores, que não apenas o investimento em capital humano, determinam o facto de as mulheres sistematicamente se encontrarem posicionadas abaixo dos homens em termos de qualificação e remuneração: é preciso entrar em linha de conta com o factor discriminação.

De acordo com o modelo desenvolvido por Becker, os empregadores optam, racionalmente, por recrutar os indivíduos que apresentam uma maior produtividade, principalmente para postos de trabalho mais qualificados. Simultaneamente, desenvolvem alguns preconceitos relativamente à contratação de indivíduos com características diferentes. Ao ser percebida como mais dispendiosa, em resultado das suas responsabilidades domésticas, a força de trabalho feminina junta-se à de outros grupos (minorias étnicas, deficientes físicos, etc.) em relação aos quais os

empregadores exercem discriminação no momento da contratação (cf. Casaca, 2005: 127).

Trata-se de um raciocínio totalmente circular: por um lado, a especialização da mulher no trabalho doméstico resulta numa remuneração inferior no mercado de trabalho; por outro, é essa remuneração inferior no mercado de trabalho que determina a especialização feminina nas actividades domésticas (Ferreira, 1999: 43; Perista e Lopes, 1999: 49-50).

A abordagem neoclássica concentra na taxa de salário o foco da decisão de participação no mercado de trabalho, deixando de fora motivações tão importantes como a procura de realização profissional e a satisfação pelo trabalho (Perista e Lopes, 1999: 41). Ainda que forneça uma boa explicação para os diferenciais de remunerações entre homens e mulheres, esta abordagem falha em explicar porque é que duas profissões com iguais exigências em termos de qualificação são tipificadas diferentemente como profissão feminina e profissão masculina (Ferreira, 1999: 43). Esta abordagem tem também o mérito de reconhecer que a discriminação sexual tem uma raiz económica, e não apenas cultural e biológica (Perista e Lopes, 1999: 50). No entanto, a realidade nem sempre espelha os resultados modelizados pela teoria: de facto, em muitos países, nos quais se inclui Portugal, é possível verificar que o padrão de participação no mercado de trabalho das mulheres é, essencialmente, um padrão contínuo e a tempo inteiro, não se alterando com o casamento nem com o nascimento dos primeiros filhos, ao qual acresce, ainda, a maior parte da responsabilidade pelo trabalho não remunerado, resultando numa "jornada dupla", penosa para a mulher.

2.1.2 A teoria das preferências individuais

A teoria das preferências individuais desenvolvida por Catherine Hakim na sua obra *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century* (2000; cit. in Casaca, 2005: 130)

aponta à teoria neoclássica a incapacidade de tomar em linha de conta a diversidade de preferências e opções que se colocam às mulheres relativamente à sua vida familiar e ao mercado de trabalho. À luz do *novo cenário* proporcionado pelas mudanças qualitativas operadas nos finais dos anos 60, em que os constrangimentos estruturais foram atenuados, os indivíduos em geral, e as mulheres em particular, deparam-se com uma ampla diversidade de opções relativamente a estilos de vida (*idem*: 99). De um sistema de valores centrado na eficiência económica, na autoridade burocrática e na racionalidade científica, próprio das sociedades modernas, as sociedades pós-modernas focam-se nos valores da autonomia, da realização individual, da auto-expressão e da diversidade de opções e estilos de vida (*ib idem*).

Assim, esta teoria baseia-se no princípio da heterogeneidade feminina pois, na perspectiva de Catherine Hakim, não existe um estilo de vida padronizado e homogéneo que compreenda as opções relativamente à esfera familiar e profissional (*ib idem*). É possível identificar, segundo a autora, três tipos ideais de mulheres no que respeita à sua relação com o mercado de trabalho:

Quadro 1 – Tipologia de preferências das mulheres no séc. XXI, segundo Hakim

Mulheres orientadas para a carreira profissional	<p>Grupo minoritário que trabalha a tempo inteiro e que é financeiramente independente. O emprego figura como o elemento central das suas vidas, como a principal fonte de realização pessoal. As respectivas carreiras pautam-se pela continuidade, não sendo interrompida aquando do casamento ou do nascimento dos filhos (ainda que parte considerável destas opte por não ser mãe). A vida matrimonial e familiar é secundarizada. Investem intensamente, e de forma planeada nas qualificações. À semelhança dos homens, adoptam um comportamento competitivo. São praticamente indiferentes a políticas sociais e familiares (tais como políticas de igualdade de oportunidades, licenças parentais, infra-estruturas de apoio à família, etc.), mas não a oportunidades no âmbito das suas profissões.</p>
Mulheres adaptativas	<p>Grupo maioritário e menos homogéneo. Integra as mulheres cujas prioridades na vida se alteram com o casamento e com o nascimento dos filhos. Estas mulheres revêem-se num emprego de circunstância que permita satisfazer necessidades económicas. Não ambicionam desenvolver uma carreira – projecto que requereria um investimento planeado e a longo prazo nesse domínio. As qualificações obtidas são consideradas indispensáveis à manutenção do emprego. Incluem-se aqui também as mulheres com carreiras não planeadas, que, eventualmente, têm sucesso profissional (circunstâncias económicas, políticas ou outras oportunidades de contexto). E também aquelas que andam à deriva (<i>drifters</i>), que não têm as suas prioridades clarificadas e que vão vivendo ao sabor das oportunidades e dos constrangimentos emergentes. Trata-se de um grupo permeável às políticas familiares e sociais.</p>
Mulheres centradas na vida doméstica e matrimonial/familiar	<p>Grupo minoritário. A família, e em particular os filhos, são o elemento central da vida destas mulheres. Estas preferem um estilo de vida que não passe pela participação no mercado de trabalho. As habilitações/qualificações obtidas destinam-se a satisfazer um projecto de enriquecimento pessoal (ou a conseguir um bom casamento no mercado matrimonial). Não são necessariamente “domésticas”, podendo dispor de pessoal contratado para o trabalho doméstico e de cuidados. Acompanham o desenvolvimento escolar dos filhos e dedicam-se a cuidar (assegurar) o capital simbólico da família. Em algumas situações, podem desempenhar actividades voluntárias fora de casa, numa óptica de passatempo. Um eventual retorno ao mercado de trabalho, depois do casamento, nunca decorre de uma opção, mas sim de constrangimentos financeiros motivados por situações de divórcio ou de incapacidade do cônjuge/companheiro para trabalhar (desemprego ou doença). O número de filhos é influenciado pelas políticas sociais e pelo nível de riqueza da família. Estas mulheres são indiferentes às políticas de emprego.</p>

Fonte: Adaptado de Casaca, 2005: 102-103.

Segundo a autora, a tendência que se tem vindo a desenhar é para uma crescente polarização entre as mulheres adaptativas e as orientadas para a carreira profissional. Daqui decorre a segmentação dos mercados de trabalho. Por um lado, as mulheres adaptativas, que tentam articular a vida profissional com a vida privada, não têm como objectivo apostar numa carreira profissional, secundarizam o investimento em capital humano, e por isso concentram-se nas actividades menos qualificadas e remuneradas, por vezes com vínculos precários e a tempo parcial. Por outro, as

mulheres orientadas para a carreira, menos focalizadas na vida familiar, competem com os homens no mercado de trabalho e concentram-se em postos de trabalho qualificados, bem remunerados, com vínculos contratuais seguros e a tempo inteiro, e de elevado estatuto social (Hakim, 2000; cit. in Casaca, 2005: 131). Podemos estabelecer uma certa analogia entre este último tipo de mulheres (centradas na carreira profissional, na classificação de Hakim) e as "mulheres-álibi", tal como designadas por Virgínia Ferreira (1999: 44) que, segundo a autora, *"são aquelas cujas condições de vida mais se aproximam do modelo masculino, em termos de níveis de escolaridade/formação e de responsabilidades familiares (...) e que encontramos frequentemente na condição de solteiras, de casadas sem filhos ou de casadas e com filhos e com empregada doméstica a abraçar carreiras exigentes no campo das profissões liberais e técnico-científicas"*.

Esta diversidade de preferências das mulheres determina a necessidade de respostas políticas também diversificadas, e não orientadas para um único modelo de família como tem sido prática, o que em si mesmo constitui num grande desafio para os governantes do século XXI (Hakim, 2000; cit. in Casaca, 2005: 131).

Tal como sublinha Sara Falcão Casaca (2005: 132), a teoria das preferências individuais, no mesmo trilha das teorias neoclássicas, explica a resistência dos empregadores à contratação de mulheres com base no seu papel na prestação de cuidados à família que, principalmente após o nascimento dos filhos, condiciona o seu empenho na actividade profissional, ou determina mesmo o seu afastamento.

2.1.3 A teoria do exército industrial de reserva

O conceito de *exército industrial de reserva*, introduzido por Marx, e mais tarde utilizado por Braverman (1974; cit. in Casaca, 2005: 132-133), é definido por este último como o excedente da população trabalhadora gerado pelo modo de produção

capitalista. Esse exército integra dois segmentos de reserva de trabalhadores: a reserva *flutuante*, constituída pelos trabalhadores dispensados do sector industrial devido a movimentações de capital e/ou mudanças tecnológicas; e a reserva *estagnante*, constituída por trabalhadores com dificuldade em encontrar um emprego regular, permanente e a tempo inteiro, e que por isso, se encontram em desvantagem económica e em risco de exclusão (*idem*: 133). O carácter intermitente da ligação das mulheres ao mercado de trabalho justifica, à luz do pensamento do autor, a sua integração no exército industrial de reserva (cf. Ferreira, 1999: 46), constituindo-se num reservatório de mão-de-obra disponível para ocupar postos de trabalho mal remunerados e periféricos, à disposição do capital (Braverman, 1974, cit. in Casaca, 2005: 133).

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho deve-se, segundo o autor, à fase do capitalismo monopolista. Nesta fase verifica-se um empobrecimento das tarefas e a desqualificação dos trabalhadores, por força do desenvolvimento tecnológico, e a utilização de métodos de organização do trabalho tayloristas, características ajustadas ao perfil da mão-de-obra feminina, pouco qualificada e pouco dispendiosa. Acresce ainda que o desenvolvimento do capitalismo resultou numa crescente mercantilização das tarefas domésticas, isto é, muitas das actividades domésticas transferiram-se para o mercado, surgindo, assim, um número considerável de novos postos de trabalho “tipicamente femininos”, incentivando as mulheres a participar, desta forma, na esfera do trabalho remunerado (Braverman, 1974, cit. in Casaca, 2005: 133-134).

A linha de pensamento marxista-feminista (a versão feminista do exército industrial de reserva) ressalta a ideologia patriarcal e o papel social da mulher, relacionado com a sua responsabilidade pelo trabalho doméstico, no quadro do sistema capitalista. Assim, Verónica Beechey e Tessa Perkins (1987, cit. in Casaca, 2005: 135-136) defendem que o patronato assume que a participação das mulheres

no mercado de trabalho é secundária, porquanto aceitam auferir salários inferiores aos dos homens, bem como a sua eventual dispensabilidade. Defendem, ainda, que a participação das mulheres no mercado de trabalho tende a suceder em períodos excepcionais da história, p. ex. em períodos de guerra, em que são chamadas a substituir os homens.

Ainda que permita compreender a situação secundária e flexível das mulheres no mercado de trabalho, vários autores apontam algumas limitações a esta abordagem marxista, designadamente o facto de considerar as mulheres como um todo homogéneo, dando a entender que são redundantes na esfera económica do sistema capitalista (Casaca, 2005: 137). No entanto, segundo Sylvia Walby (1986; cit. in Casaca, 2005: 133, 137), as mulheres estão activamente a integrar a força de trabalho e não a constituir a sua reserva, em parte à custa da sua participação no sector dos serviços, enquanto que os homens têm sido mais severamente atingidos pelos despedimentos, devido à sua concentração no sector industrial. Além disso, esta abordagem não explica porque é que em situação de grave crise económica, ou mesmo em qualquer situação, não haveriam os empregadores de preferir conservar os postos de trabalho preenchidos por mulheres, já que representam mão-de-obra mais barata do que a masculina (cf. Ferreira, 1999: 46; Casaca, 2005: 137).

2.1.4 A teoria dos dois sistemas

De acordo com o pensamento de Christine Delphy existem dois sistemas autónomos mas interligados, o capitalismo e o patriarcado¹⁵, que se expressam em dois modos de produção diferentes: o modo de produção capitalista, onde se

¹⁵ Sylvia Walby, uma das autoras que desenvolve o contributo de Delphy, define patriarcado como "um sistema de estruturas e práticas sociais nas quais os homens dominam, oprimem e exploram as mulheres" (1990; cit. in Ferreira, 1999: 49). Boaventura de Sousa Santos apresenta uma conceptualização própria de patriarcado, definindo-o como uma forma de poder privilegiada no espaço doméstico, isto é, "as relações sociais que ocorrem em torno do espaço doméstico (trabalho doméstico, reprodução, assistência mútua, administração da propriedade, cuidados com as crianças, lazer, etc.) tendem a ser organizadas pelo patriarcado enquanto sistema de controlo masculino da reprodução social das mulheres" (1995: 425, cit. in Ferreira, 1999: 49).

produzem os bens e serviços com valor no mercado, e onde é exercida a opressão do capital; o modo de produção doméstico, onde se produzem os bens e serviços domésticos e familiares, e onde é exercida a opressão patriarcal (Delphy, 1974, cit. in Ferreira, 1999: 48; Delphy, 1992, cit. in Casaca, 2005: 143).

Na perspectiva da autora, a origem da opressão e exploração feminina reside na figura do casamento. No modo de produção doméstico, as mulheres são a classe produtiva e os homens a classe exploradora, na medida em que o trabalho por elas realizado, não susceptível de troca no mercado, não é reconhecido nem remunerado, mas é apropriado pelos homens, o que dá expressão ao sistema de dominação patriarcal. Esta situação é, por sua vez, reflectida no mercado de trabalho, no modo de produção capitalista. Assim se compreende a situação de desvantagem da mulher no mercado de trabalho: a responsabilidade pelo trabalho não remunerado na esfera doméstica não lhe permite investir na formação profissional e, por isso, vê-se excluída das melhores oportunidades de emprego. As características do sistema patriarcal foram, assim, acomodadas pelo sistema capitalista, o que legitima a exploração e a subordinação das mulheres na esfera laboral (cf. Casaca: 2005: 142-143).

Virgínia Ferreira (1999: 48) ressalta o mérito da teorização de Delphy em conferir relevância à produção doméstica das mulheres, na medida em que lhe reconheceu o estatuto de trabalho e em que redescobriu a família como unidade económica.¹⁶ Outros autores, porém, sublinham o facto de que, ao não levar em linha de conta as relações de género no contexto do mercado de trabalho, a autora falha em explicar por que razão as mulheres não casadas, que não coabitam com um homem, ou que não estejam na condição de domésticas sejam, ainda, assim, objecto de exploração na esfera laboral (cf. Casaca, 2005: 144).

¹⁶ A não atribuição de estatuto de trabalho às actividades domésticas não remuneradas implica que, em termos oficiais, o trabalho de milhões de mulheres, só em Portugal, e a sua contribuição para a riqueza nacional e para o bem-estar do país não seja tida em consideração. Para um olhar sobre as teorias e os métodos de avaliação do trabalho doméstico cf. Elsa Fontainha (1989).

Heidi Hartmann (1978; cit. in Ferreira, 1999: 50) é outra das autoras que procede à teorização dos sistemas duais, contudo inverte a hierarquia de Delphy, chamando a atenção para o papel desempenhado pela segregação no mercado de trabalho na opressão das mulheres. Assim, na perspectiva da autora, é o controlo patriarcal das oportunidades de emprego e aos baixos salários das mulheres que, de certa forma, as "empurram" para o casamento, para a esfera doméstica e para a dependência dos homens (*id. ibid.*). Face à crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, os homens, com o intuito de preservar o controlo patriarcal, têm adoptado uma estratégia defensiva e de resistência, visando excluir as mulheres das profissões que conferem estatuto superior e maior remuneração, ou até mesmo de as afastar do mercado de trabalho. Como asseguram o funcionamento do sistema capitalista e dominam os movimentos sindicais, isso permite-lhes fomentar a segregação sexual e tentar impedir o acesso aos seus territórios. Desta forma, pretendem confinar a mulher à esfera doméstica (Hartmann, 1979; cit. in Casaca, 2005: 145). A divisão sexual do trabalho doméstico é, assim, perpetuada pela divisão sexual do trabalho no mercado formal, e vice-versa (Hartmann, 1978; cit. in Ferreira, 1999: 50). Para Heidi Hartmann, o sistema capitalista e o sistema patriarcal estão em contínua interacção, numa perfeita harmonia de interesses e fins, e reforçam-se mutuamente (cf. Ferreira, 1999: 50; Casaca, 2005: 145).

2.2 As relações de gênero e os Estados-Providência

O período compreendido entre o final do século XIX e o início da sociedade moderna é habitualmente entendido como aquele em que é mais vincada a separação entre os papéis sociais atribuídos aos homens na esfera pública (como a participação no mercado de trabalho remunerado e a participação política) e os papéis sociais atribuídos às mulheres na esfera privada (como a prestação de cuidados à família e o trabalho doméstico não remunerado)¹⁷ (Lewis, 1992:161; Rato *et al.*, 2006:11). Este período coincide, também, com o nascimento dos Estados-Providência (Lewis, 1992:161), o que parece ter tido implicações nas suas configurações iniciais e actuais.

No pós II Guerra Mundial, o mundo ocidental foi palco de profundas alterações das suas estruturas socio-económicas, decorrentes das transformações ocorridas nos mais variados domínios (tecnológico, político, económico, etc.). Estas transformações repercutiram-se, como sublinham Helena Rato *et al.* (2006:10), *“nas relações entre homens e mulheres e na representação dos respectivos papéis na sociedade, quer na esfera privada quer na esfera pública”*. Os autores destacam a conquista de direitos políticos e patrimoniais das mulheres, a sua crescente participação no mercado de trabalho e a emancipação sexual conquistada com o uso da pílula, como aspectos reveladores do impacto das transformações ocorridas na situação das mulheres na sociedade. No entanto, a nova sociedade viu-se confrontada com *“a ideologia dominante sobre as representações sociais normativas que atribuíam a homens e mulheres papéis distintos, determinados em função das características biológicas”* (*idem*, 2006:10).

Relacionando família, trabalho remunerado e não remunerado, com Estados-Providência, Jane Lewis (1992) alude à existência de um modelo de *male-breadwinner*, ou se quisermos, o modelo do “homem ganha-pão”, em que, na sua

¹⁷ Esta separação é mais evidente para as mulheres da classe média, como refere Lewis (1992:161), já que as mulheres das classes trabalhadoras sempre participaram, em certa medida, no trabalho remunerado.

versão pura, o homem, por via da sua participação no mercado de trabalho e da titularidade de benefícios sociais disponibilizados pelo Estado-Providência, sustenta financeiramente a sua família. A mulher, excluída do mercado de trabalho, e com acesso aos direitos sociais do Estado-Providência apenas como mãe e esposa, assume a responsabilidade pelo trabalho de cuidado às crianças e idosos. Apesar deste modelo nunca se ter verificado na sua forma pura, foi sobre o princípio da sociedade patriarcal que se desenvolveram inicialmente os Estados-Providência.

2.2.1 *As relações de género e diversidade dos Estados-Providência*

Ainda que inicialmente negligenciado numa série de importantes trabalhos sobre Estados-Providência, o género tem ganho relevância como dimensão de análise, essencialmente nos estudos comparativos. Tal situação deriva, certamente, do reconhecimento de que as relações de género sofrem influências de vária ordem dos Estados-Providência, mas que eles próprios são moldados por concepções acerca da maternidade, da masculinidade, dos papéis sociais de homens e mulheres, etc. (Orloff, 1996:51; Sainsbury, 1999).

A actuação dos Estados-Providência, tal como refere Sara Falcão Casaca (2005:169), é de primordial importância quer no que respeita ao *"incentivo (ou desencorajamento) da participação das mulheres no mercado de trabalho, quer no grau de modernização (ou de tradicionalismo) das relações de género na família e na sociedade em geral"*. O impacto do Estado-Providência na oferta de trabalho é também realçado por Colette Fagan (1998), não só pela sua criação de incentivos e desincentivos à entrada no mercado de trabalho, mas porque a própria provisão pública cria emprego (público). Muito do trabalho de investigação recente da corrente feminista centra-se, então, na análise sobre até que ponto os Estados-Providência enveredam por estratégias *"women-friendly"*, ou, de outra forma, sobre o grau de

reprodução da dominância masculina inerente às políticas sociais do Estado (Orloff, 1993: 304).

Ann Orloff (1996) distingue dois tipos de abordagem tradicionais no estudo das relações entre Estado-Providência e gênero. Uma das quais enfatiza as formas através das quais as políticas sociais regulam as relações de gênero e contribuem para a reprodução social das desigualdades entre gêneros. A reprodução dessa desigualdade ocorre através de vários mecanismos, em que as políticas sociais reforçam os papéis sociais tradicionais e as relações de gênero pré-existentes, baseadas na responsabilidade das mulheres pelo trabalho doméstico e de cuidado, que continuamente gera uma dependência da sociedade face a esse trabalho feminino não remunerado, menos recompensado pelo próprio Estado-Providência do que o trabalho remunerado, predominantemente associado ao homem. Alguns autores deste tipo de abordagem tradicional focam a sua atenção no dualismo entre a situação de independência do homem, através do seu trabalho remunerado, e a situação dependente da mulher, dado seu papel de prestadora de cuidados, e a sua relação com a provisão social diferenciada com base no gênero. Outros têm-se focalizado na forma como homens e mulheres acedem a benefícios dos Estados-Providência: os homens através da sua participação no mercado de trabalho acedem a programas relacionados com a segurança social, de base contributiva; as mulheres acedem especialmente a benefícios relacionados com assistência social da família, e sujeitos a condições de recursos (*idem*: 53-54).

Um segundo tipo de abordagem tradicional à relação entre gênero e Estado-Providência considera que este contribui para atenuar as desigualdades entre gêneros, pelo que relaciona o nível de despesas sociais e a generosidade dos benefícios com o nível de pobreza das mulheres (*idem*: 55-56).

Na aceção de Orloff, estas abordagens demonstram um fraco potencial explicativo, na medida em que não são capazes de captar a complexidade das

variações de políticas (1996: 56). A primeira, porque omite as oscilações entre países e a diversidade histórica (*idem*: 54); a segunda, porque se concentra numa única dimensão, descurando outros aspectos relevantes que afectam a pobreza das mulheres (p. e., a proporção de famílias monoparentais, o nível de participação feminina no mercado de trabalho, a extensão em que o mercado de trabalho promove a igualdade de género, a concentração das mulheres em empregos a tempo parcial, etc.) (*idem*: 55-56). Vários autores defendem que a hipótese da inevitabilidade de reprodução do sistema patriarcal através da política social está associada a experiências de um conjunto de países, mas que não encaixa totalmente noutras realidades, como p. ex. a dos países escandinavos, a francesa, ou de certas minorias étnicas da população dos EUA, em que o trabalho remunerado feminino é elevado e, inclusivamente, promovido pela política social (Orloff: 63).

Na década de 90, o impulso dado pela obra de Esping-Andersen (1990) no que respeita aos estudos comparativos sobre os regimes de Estados-Providência, originou também amplas críticas por parte da corrente feminista, que adicionou as relações de género como uma importante dimensão de análise dos Estados-Providência, não incorporada pela investigação "convencional"¹⁸. Como as palavras de Julia O'Connor (1996) expressam, "*there has been a major shift in emphasis from making women in welfare states visible in the analysis to gender as a dimension of the analysis*" (cit. in Sainsbury, 1999: 1-2). Podemos, assim, assistir a uma combinação entre a perspectiva feminista e a perspectiva comparativa na investigação sobre os Estados-Providência (Sainsbury, 1999: 1). Para Ann Orloff é necessário introduzir dimensões de análise no estudo dos Estados-Providência que traduzam uma reflexão em torno dos interesses de género, de forma a avaliar o impacto da provisão social nas relações de género (1996:70).

¹⁸ A investigação "convencional" a que nos referimos, denominada de *mainstream* na literatura anglo-saxónica, refere-se ao trabalho desenvolvido essencialmente pela escola *power resources* relativo aos regimes de Estados-Providência.

Se as abordagens mais tradicionais se cingiam aos estudos incidentes sobre a experiência de um único país, com os resultados da investigação frequentemente extrapolados para um plano mais geral (Sainsbury, 1999: 1), as abordagens mais recentes adoptam, muitas vezes, uma perspectiva baseada nas variações qualitativas entre países, ou seja, uma perspectiva baseada na análise dos regimes de Estados-Providência (Orloff, 1996: 64). Outra característica das abordagens mais recentes consiste na incorporação dos conceitos de cidadania social e qualidade dos direitos sociais, considerando-se o potencial não só regulador mas também emancipatório das políticas sociais (Orloff, 1993: 305; Sainsbury, 1999). Os princípios subjacentes à titularidade dos benefícios sociais revelam até que ponto as políticas reforçam ou transformam as relações de género (Sainsbury, 1999).

Um dos importantes trabalhos na crítica de género à investigação *mainstream* no âmbito dos regimes de bem-estar foi o desenvolvido por Ann Orloff. A autora parte da tipologia desenvolvida por Esping-Andersen (1990) em *The Three Worlds of Welfare Capitalism* para desenvolver um conjunto de novas dimensões de análise relevantes para o estudo sobre os regimes de Estados-Providência, numa perspectiva baseada no género. Ainda que admita que Esping-Andersen não ignore totalmente questões relevantes para o género, pois analisa os efeitos dos regimes de Estado-Providência nos mercados de trabalho em três países representativos de cada um dos regimes¹⁹, o autor apenas se refere aos padrões de trabalho das mulheres, e assim, as relações de género não estão sistematizadas no seu estudo (Orloff, 1996: 66). Orloff (1993) começa por assinalar que a análise de Esping-Andersen se centra essencialmente nas variações dos países relativamente ao *mix* estado-mercado na provisão do bem-estar, não considerando devidamente o papel da família na provisão

¹⁹ A este respeito, ver secção 1.1.1 do presente trabalho, onde se faz referência, ainda que sucintamente, a estes aspectos da análise de Esping-Andersen (1990).

social, isto é, não dando relevância ao trabalho não pago desempenhado pela mulher nos cuidados prestados à família.

O conceito de *desmercadorização*²⁰, importante dimensão de análise de Esping-Andersen, é, do ponto de vista de Orloff, desadequado para a compreensão dos efeitos da provisão social pública sobre todos os trabalhadores (1993: 317). Isto porque os benefícios sociais que desmercadorizam o trabalho afectam homens e mulheres de diferentes maneiras, dados os padrões de participação no trabalho pago e não pago também distintos (*idem*). Segundo a autora, o trabalhador masculino usufrui não só de alguma capacidade emancipatória face ao mercado capitalista que o Estado-Providência lhe concede através dos benefícios sociais decorrentes da sua participação no mercado de trabalho, como beneficia ainda da prestação feminina de cuidados que melhora a sua capacidade de participação nesse mercado (*idem*). Como Lewis (1992: 161) faz notar, quando se refere à desmercadorização como pré-requisito para a mobilização política dos trabalhadores, Esping-Andersen tem em mente um trabalhador do sexo masculino, e a sua mobilização dependente não só das políticas sociais, como também do trabalho doméstico não pago das mulheres. Ou como refere Mahon (1998: 153, cit *in* Casaca, 2005: 171), o processo de *mercadorização* dos homens dependeu, em muitos casos, do processo de *desmercadorização* das mulheres, situação que esteve longe de as tornar "*mais independentes ou mais cidadãos*". Já as mulheres (principalmente as casadas e com filhos) não optam simplesmente entre trabalho doméstico e trabalho no mercado formal, como parece fazer crer Esping-Andersen, mas sim entre trabalho não pago e uma combinação de trabalho pago com trabalho não pago (Orloff, 1993: 313). Desta forma, para muitas mulheres o acesso ao trabalho remunerado só é possível se o Estado assegurar a provisão de cuidados (*idem*). Nas palavras da autora, "*the state is women-friendly to*

²⁰ Que consiste, como define Esping-Andersen (1990), no grau de independência de um indivíduo face ao mercado de trabalho no que respeita ao acesso a direitos sociais (cf. secção 1.1.1 do presente trabalho).

the extent that policies reduce the sexual division of labor by shifting the burden of domestic work to public services and to men" (*idem*: 314). O direito à mercadorização, ou seja, a forma como o Estado-Providência facilita ou promove o acesso da mulher ao mercado de trabalho, e a capacidade emancipatória que daí emana, é uma dimensão de análise que Orloff valoriza (1993: 318). Outra dimensão de análise introduzida pela autora, para ultrapassar as insuficiências da investigação *mainstream* é a capacidade por parte das mulheres para formar e manter um agregado familiar autónomo, isto é, a capacidade de sustentar a família sem para isso ser necessário casar para ter acesso a rendimento (*idem*: 319).

Face às críticas da corrente feminista, Esping-Andersen introduz na sua análise o conceito de *desfamiliarização*²¹, que entende como sendo o grau de independência de um indivíduo face à família no que à provisão de bem-estar diz respeito (1999: 51). Utilizando a estrutura analítica de Orloff, considera *desfamiliarização* como um conceito paralelo à desmercadorização, e formula-o como uma pré-condição para a mercadorização das mulheres, e um indicador de como a política social facilita a manutenção de agregados familiares autónomos pelas mulheres (*idem*). A introdução desta nova dimensão de análise não conduz, no entanto, a uma reclassificação dos países dentro dos *clusters*, nem à criação de novos tipos ideais. Mesmo considerando os países da Europa do Sul²² como os mais familialistas, no sentido em que as famílias detêm uma parte substancial da provisão social, o princípio da subsidiariedade é fortemente aplicado e as políticas activas da família são subdesenvolvidas, e onde, portanto, o grau de *desfamiliarização* é menor quando comparado com os restantes países do *cluster* Continental, tal não justifica, no seu entender, uma classificação à parte (*op cit*: 94). A análise dos indicadores escolhidos

²¹ Que, como o próprio autor refere, é um conceito primeiramente utilizado por Saraceno, em 1996 (*op. cit*: 51).

²² Para efeito desta análise, Esping-Andersen (1999) inclui indicadores também para Portugal e Espanha, que conjuntamente com Itália formam os países da Europa do Sul como grupo diferenciado dentro do *cluster* dos países continentais.

como medidas de desfamiliarização²³ confirma, também, os restantes países nos *clusters* iniciais: o modelo escandinavo apresenta um elevado nível de desfamiliarização, especialmente favorecido pelo papel do Estado; o modelo liberal, um nível mais mediano de desfamiliarização, com o mercado a assumir um papel mais relevante do que nos outros *clusters* na provisão social (*op. cit.*: 60-70).

Não podíamos deixar de referir um dos trabalhos pioneiros no estudo da diversidade dos Estados-Providência na óptica das relações de género, e que foi desenvolvido por Jane Lewis (1992). No seu trabalho, Lewis pretende analisar até que ponto os Estados-Providência se aproximam do modelo *male breadwinner* em que, na sua forma pura, o homem é o provedor do sustento económico da família, através da sua participação no mercado de trabalho, e a mulher excluída do mercado de trabalho, depende do seu marido para efeitos fiscais e de acesso a benefícios sociais, sendo responsável pela prestação de cuidados à família (1992: 162). Apesar de nunca se ter verificado em nenhum país na sua forma pura, a intensidade, maior ou menor, com que os países se aproximam do modelo, é indicativa, na perspectiva da autora, da forma como as mulheres são tratadas pelos sistemas de segurança social, do nível de provisão pública de serviços, em especial de guarda às crianças, e da natureza da posição da mulher no mercado de trabalho (*idem*). Distingue, assim, entre três tipologias²⁴:

- i. *Strong male breadwinner*. O modelo baseia-se nos pressupostos da separação entre a esfera pública, onde participa principalmente o homem, e a esfera privada, onde se movimenta especialmente a mulher, na medida em que acima se referiu. No plano da política social, as implicações desta ideologia estão

²³ Os indicadores escolhidos pelo autor para medir o grau de desfamiliarização são, entre outros, a despesa pública em serviços de apoio à família em percentagem do PIB, o grau de cobertura dos serviços públicos de guarda de crianças com idade inferior a 3 anos, a percentagem de idosos que beneficiam de assistência domiciliária, a percentagem de idosos e de jovens adultos desempregados a viver com os pais, o número de horas de trabalho não remunerado das mulheres, o custo com guarda de crianças em proporção do rendimento da família e o nível de emprego feminino.

²⁴ Sara Falcão Casaca (2005: 172) optou por traduzir a designação das tipologias por, respectivamente, "Estado-Providência assente no modelo masculino de provedor de subsistência económica", "Estado-Providência parcialmente assente no homem como provedor da subsistência económica" e "Estado-Providência pouco assente no homem como provedor da subsistência económica".

espelhadas no facto de a mulher beneficiar, essencialmente, de assistência social²⁵, figurando quase sempre como dependente nos esquemas de segurança social, que têm uma base contributiva (por via do trabalho remunerado). O modelo pressupõe níveis relativamente baixos de participação feminina no mercado de trabalho e um padrão de participação baseada no tempo parcial. As mulheres auferem rendimentos secundários para o sustento da família. A provisão de serviços sociais de apoios à família é escassa. A autora considera representativas deste modelo a Grã-Bretanha e a Irlanda.

- ii. *Modified male breadwinner*. Comparativamente com o modelo anterior, assiste-se a alguns ganhos para as mulheres no que respeita à realidade enquanto trabalhadoras e mães. A autora toma como exemplo França, que apresenta uma maior participação feminina no mercado de trabalho, especialmente a tempo inteiro. As políticas de família, em especial as focalizadas na criança, ganham relevo, pelo que as mulheres obtêm titularidade para alguns benefícios sociais generosos na sua qualidade de mães. A par de licenças remuneradas de assistência à família, coexiste uma rede pública de serviços de apoio à família, em especial de cuidados às crianças.
- iii. *Weak malebreadwinner*. A autora toma como país representativo do modelo a Suécia, em que a ideologia social-democrata tem inspirado as políticas sociais. A questão da igualdade de género, o princípio da independência e da não subordinação entre indivíduos tem moldado as políticas, pelo que se assiste à promoção do emprego feminino, principalmente através de medidas que facilitam a conciliação entre trabalho e vida familiar, como uma ampla rede de serviços sociais de apoio à família e um sistema privilegiado de licenças remuneradas. No entanto, na esfera privada, o trabalho não pago prevalece

²⁵ Geralmente considerada mais estigmatizante e sujeita, na maior parte dos casos, a condição de recursos.

como responsabilidade quase exclusiva das mulheres, o que é evidente, p.ex., na utilização das licenças de apoio à família, e que conduz a uma situação de segregação sexual no mercado de trabalho.

Tal como Lewis, e contrariamente a Orloff, Sainsbury (1994, 1996, cit in Sainsbury, 1999: 2-3) não parte da tipologia construída por Esping-Andersen para incorporar as relações de género, antes tem como objectivo modelizar regimes de género no âmbito da política social. Assente em várias dimensões de variação, Sainsbury chega, inicialmente, a dois modelos distintos: o *male breadwinner* e o *individual earner-carer*. Como a própria reconhece, a aplicação empírica dos seus modelos é limitada, dado basear-se em dois regimes contrastantes, pelo que surge a necessidade de criação de um terceiro, denominado de *separate gender roles* (Sainsbury, 1999: 4). São quatro as variáveis utilizadas na construção dos regimes: a diferenciação de género no acesso aos direitos sociais, por força da divisão tradicional do trabalho entre homens e mulheres; a responsabilidade do Estado em relação à prestação de cuidados; a atribuição dos benefícios com base individualizada ou tendo como base as instituições da família e do casamento; e, finalmente, a igualdade de acesso ao trabalho remunerado entre homens e mulheres (*idem*: 79-80). Tendo em conta estas quatro dimensões, a autora define os seus três modelos (*idem*: 77-79):

- i. Modelo *male breadwinner*: caracterizado por uma ideologia baseada na divisão sexual do trabalho, em que as mulheres assumem, essencialmente, a responsabilidade da prestação de cuidados e os homens o sustento financeiro da família através do trabalho remunerado. Esta situação implica diferente acesso aos direitos sociais, reforçado pelo facto de estes serem atribuídos na base da família e do casamento, sendo o princípio prevalecente da política social a substituição de rendimentos. As mulheres acedem aos benefícios sociais principalmente na condição de esposas, não sendo promovida a sua

participação no mercado de trabalho, nem pela via do apoio do Estado à prestação de cuidados.

- ii. Modelo *separate gender roles*: caracterizado por uma ideologia idêntica ao do modelo anterior, a principal diferença reside no facto de as mulheres terem acesso aos benefícios sociais na condição de mães prestadoras de cuidados, e não apenas como esposas. Na política social prevalece o princípio da prestação de cuidados conjugado com o princípio da substituição de rendimentos. As políticas de emprego e de salários são direccionadas para os homens.
- iii. Modelo *individual earner-carer*: caracteriza-se por uma ideologia mais igualitária, em que homens e mulheres partilham tarefas e obrigações. Assim, as políticas sociais, assentes no princípio da cidadania, tendem a considerar ambos como trabalhadores e prestadores de cuidados, e a atribuição de benefícios é efectuada numa base individualizada. O Estado assume responsabilidade na prestação de cuidados, quer através de provisão pública de serviços, quer através de transferências para as famílias, ambas com carácter universal. O emprego é promovido tanto para os homens como para as mulheres.

Incidindo a análise sobre quatro países escandinavos²⁶, conclui que os regimes de género não coincidem com as tipologias de Estado-Providência apresentadas pela investigação convencional.²⁷ Com base no seu trabalho e noutras investigações da corrente feminista a que faz referência, chega à conclusão que é possível encontrar novas combinações de países, quando as relações de género são introduzidas na

²⁶ Noruega, Suécia, Dinamarca e Finlândia.

²⁷ A conclusão idêntica relativamente aos países escandinavos chega Leira (1992, cit in Orloff, 1996: 68), quando analisa as políticas de apoio ao emprego das mães, e argumenta que essa situação se deve a diferentes modelos de maternidade que caracterizam os países.

análise (Sainsbury, 1999: 253). Estas conclusões dão crédito às sugestões de Orloff (1996: 68) quanto ao rumo que desejavelmente deveria tomar a investigação, no sentido da análise comparativa das variações *intra-cluster*, em vez de estudos baseados na comparação de um país de cada *cluster*, que poderia conduzir a resultados enganadores e fortemente dependentes do país escolhido como representante. Retomando as conclusões de Sainsbury, a Suécia e a Dinamarca são classificadas como pertencendo ao modelo *individual earner-carer*, enquanto a Noruega se enquadra melhor no modelo *separate gender roles* e, por último, a Finlândia, que apresenta características desses dois modelos (1999: 81). Ainda que não se referindo explicitamente aos países que compõem, à luz da investigação convencional, os modelos conservador e liberal, é possível discernir da sua análise que estes países, ainda que com diferentes matizes, e apresentando mais ou menos características de cada um, cristalizam em torno dos modelos *male breadwinner* e *separated gender roles* (idem: 254-259). Confrontando as tipologias de Lewis e Sainsbury, verificamos uma quase correspondência entre os modelos.

Centrando-se num conjunto de políticas de família particularmente relevantes para a promoção do emprego junto das mulheres com crianças a cargo, Gornick, Meyers e Ross (1997) demonstram que os países variam consideravelmente no que respeita à prossecução deste tipo de políticas. A sua análise comporta a construção de índices que sintetizam um conjunto de indicadores relacionados com as variáveis que consideram relevantes para o emprego das mães: o apoio público à prestação de cuidados às crianças, as licenças parentais, e os horários das escolas públicas. As conclusões que obtiveram sugerem que a tipologia encontrada por Esping-Andersen não é congruente com as políticas que promovem o emprego das mães (idem: 66), pelo que apontam para a necessidade de um novo enfoque no estudo comparativo dos regimes de Estado-Providência, o que relacione as políticas sociais com o

emprego feminino. Efectivamente, a este respeito, verificam a existência de diversidade entre países do mesmo cluster. Os países que apresentam maiores níveis de emprego feminino e padrões contínuos de participação, são também os que apresentam um maior leque de políticas de apoio ao emprego feminino (Bélgica, Dinamarca, Finlândia, França e Suécia). Dos restantes países analisados²⁸, o apoio do Estado na promoção do emprego das mães é menor, o que é consistente com os baixo nível de participação e/ou com padrões de descontinuidade nesses países. A Noruega e a França “trocam” de posições no que respeita ao cluster a que pertencem na tipologia de Esping-Andersen. Os países do modelo liberal, com excepção do Canadá, apresentam apenas uma melhor *performance* no que concerne ao apoio ao emprego das mães com crianças em idade escolar, o que é consistente com alguma descontinuidade da participação das mães no mercado de trabalho, quando os seus filhos ainda não atingiram essa idade.

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, trouxe a temática dos cuidados sociais para o centro do debate em torno dos Estados-Providência, de acordo com Mary Daly e Jane Lewis (2000). Efectivamente, constata-se pressões de vária ordem (demográficas, financeiras, sociais) sobre a prestação de cuidados às famílias, o que representa um problema crescente para a sociedade e também para o Estado.

Mary Daly e Jane Lewis (*idem*) propõem uma reconceptualização dos cuidados sociais, identificando-o como um importante instrumento analítico no estudo dos Estados-Providência. De facto, os trabalhos pioneiros em cuidados sociais focam-se, principalmente, na prestação de cuidados informal e não remunerada, e tem sido tratado como um conceito especificamente feminino, na medida em que a está a cargo, na generalidade dos casos, das mulheres. Contudo, de acordo com estas

²⁸ Dos catorze países objecto de análise, apenas Itália faz parte do conjunto de países que compõem a Europa do Sul. Portugal, Espanha e Grécia não fazem parte do leque de países analisados.

autoras, o conceito de cuidados sociais deve ser mais amplo, e abarcar os níveis macro e micro. Ao nível macro deve considerar-se a afectação da prestação de cuidados entre os vários actores do *welfare mix*: Estado, mercado, família e comunidade. A este nível relevam aspectos como as políticas que são adoptadas, as estruturas de apoio existentes, como se distribuem pelos vários actores e quem assume os custos da prestação de cuidados. Importante, também, é a análise das trajectórias de mudança que se observam ao nível macro, i. é, como é que ao longo do tempo varia a responsabilidade de cada um dos actores do *welfare mix* pelos cuidados sociais. Ao nível micro, a análise deve incidir sobre a distribuição do trabalho de cuidado entre os indivíduos dentro da família e da própria comunidade, as condições em que esse trabalho se desenrola, e a forma como o Estado pode afectar as condições da prestação de cuidados. Também a este nível, é importante averiguar as trajectórias de mudança.

De acordo com a análise destas autoras, os países escandinavos são os únicos que constituem, de facto, um *cluster* distinto quando analisados os Estados-Providência na perspectiva da provisão de serviços de apoio à família. Nestes países, a prestação de cuidados tanto a idosos como a crianças é essencialmente pública e disponível numa base universal. Os países do modelos continental e mediterrânico apresentam uma grande diversidade, mas no geral, tendem para uma prestação de cuidados "privatizada". Nos países mediterrâneos, a prestação de cuidados faz-se essencialmente através da família e, com excepção da Itália, a oferta pública de serviços é muito limitada, aliás semelhante à oferta de mercado, pouco desenvolvida. Na Alemanha, o sector voluntário assume relevo na prestação de cuidados, tanto a crianças como a idosos, mas o seu financiamento é quase sempre público. Em França, o Estado disponibiliza uma vasta oferta de serviços de cuidado às crianças, que contrasta com a reduzida oferta de serviços para idosos. Pelo contrário, nos

países europeus do modelo liberal (Grã-Bretanha e Irlanda), a oferta pública de serviços é quase exclusivamente destinada aos idosos.

Em quase todos os países se verificam pressões sobre os Estados-Providência, decorrentes não só da redefinição de papéis no seio da família, com o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, o que deixa disponível uma menor quantidade de trabalho não pago, como também decorrentes do envelhecimento da população. Assiste-se, assim, na acepção de Daly e Lewis, a uma crise na prestação pública de cuidados sociais, o que tem conduzido a uma redefinição das fronteiras entre Estado-Providência, mercado e família. Uma das trajectórias de mudança a que mais recentemente se assiste é a crescente importância do mercado na provisão de serviços. Em alguns países, o sector voluntário também assume um papel crescente de relevo. Esta situação implica que os serviços públicos tendam a centrar-se exclusivamente nos que mais precisam, deixando de fora do seu âmbito uma elevada fatia de cidadãos. Outra trajectória de mudança que se tende a verificar é a crescente importância que assumem os benefícios monetários em detrimento da provisão em espécie. Esta viragem, que se traduz no acréscimo das transferências monetárias para as famílias contradiz mesmo, segundo as autoras, a ideia de que os Estados-Providência são cada vez mais residuais (não só, mas também) no que diz respeito à prestação de cuidados.

Para Walby (2001: 9-10) é urgente trazer para o debate variáveis que têm sido menosprezadas, designadamente: os poderes do Estado para além dos que se manifestam através dos Estados-Providência; as instituições não estatais que afectam as relações de género; os regimes de género; e as mudanças que neles ocorrem.

Na sua óptica, o acesso das mulheres ao mercado de trabalho não é afectado unicamente por substitutos da prestação de cuidados, providenciados pelo Estado, ou por sistemas de impostos e subsídios que desincentivam a participação feminina no

mercado de trabalho. Também a regulação do mercado de trabalho afecta decisivamente a participação das mulheres no trabalho remunerado e os respectivos padrões de participação. As políticas de igualdade de oportunidades que visem atenuar a desigualdade salarial entre homens e mulheres, e por essa via incentivar ao trabalho remunerado, as licenças de maternidade que facilitam um padrão de continuidade, e também a própria regulação do casamento, do divórcio e da violência contra as mulheres, são áreas em que a actuação do Estado pode redefinir as fronteiras entre o trabalho pago e não pago das mulheres. A autora também realça o papel do mercado na provisão de serviços de apoio à família e ao trabalho doméstico, como alternativa ao trabalho não pago da mulher, ainda que se possam surgir questões relacionadas com desigualdade, já que para a aquisição de serviços no mercado assume importância a remuneração obtida através da participação no mercado de trabalho.

O conceito de *regimes de género*, tal como conceptualizado por Walby (*op. cit.*: 17), comporta a inter-relação entre emprego, trabalho não pago, Estado, violência masculina, sexualidade e cultura. A autora distingue entre um regime de género privado (em que a mulher está excluída dos domínios públicos do emprego e do Estado) e um regime de género público (em que a mulher participa nesses domínios, ainda que não em pé de igualdade). Recorde-se, porém, que numa obra anterior, a autora utilizou uma terminologia diferente, advogando que se passou de um patriarcado privado para um patriarcado público, no âmbito da qual a estrutura patriarcal dominante deixou de ser o modo de produção doméstica e passou a ser o modo de produção capitalista e o Estado (Walby, 1990; cit. in Casaca, 2005: 149). Os países ocidentais encontram-se em diferentes estádios na passagem de um regime privado para um regime público de género. A mercadorização do trabalho feminino é apenas uma das componentes desta passagem. Essa transição não acontece em

simultâneo, nem ao mesmo ritmo em todos os países, e pode ocorrer através de três diferentes formas:

- a) Pelas especificidades nacionais, muitas vezes inerentes ao período de formação dos Estados-Providência e à cultura, que limitam os efeitos de novas forças;
- b) Pelo processo de modernização das relações de género, que conduz a um certo grau de convergência;
- c) Por um processo de reestruturação, que sintetiza as duas situações anteriores, isto é, um processo de mudança estrutural que interage com as diferenças pré-existentes, p. ex., nas instituições políticas. O processo de reestruturação dos regimes de género não conduz necessariamente à perpetuação das diferenças entre eles, mas pode criar novos tipos de diferenciação.

Face à análise de alguns indicadores, a autora considera que a trajectória de mudança dos regimes de género nos vários países tem-se baseado no Estado, no mercado e no decréscimo da fertilidade. No primeiro caso, através da provisão de serviços que permitem a redução do trabalho feminino não pago, mas não sendo, ainda assim, uma etapa indispensável da trajectória de mudança. No segundo caso, envolvendo a remuneração das mulheres resultante da sua maior participação no mercado de trabalho, assiste-se a uma crescente importância do mercado na provisão de serviços de suporte à família, como de resto também verificaram Daly e Lewis (2000). No terceiro caso, permitindo a redução do trabalho de prestação de cuidados necessário. Do seu ponto de vista ressalta a ideia de que, apesar das diferenças nos padrões dos regimes de género entre países, muitas emergem da complexidade do processo de reestruturação, e são simplesmente transitórias.

O trabalho de Pfau-Effinger (1998) também traz à discussão uma nova perspectiva sobre o tema. Do seu ponto de vista, a investigação tem partido da

hipótese de que as preferências das mulheres estão sempre relacionadas com a sua participação no mercado de trabalho e com a sua independência face ao modelo do homem “ganha-pão” (modelo *male-breadwinner*), pelo que toda a análise está ancorada nesse pressuposto. Porém, a autora considera que os factores culturais, mais especificamente o *sistema cultural de género* (valores, normas e ideologias de género dominantes numa determinada sociedade), condicionam as práticas sociais de homens e mulheres, o que se reflecte também ao nível da actuação das instituições, como seja, p. ex., o Estado-Providência. Apresenta, assim, seis modelos culturais de género que apresentam diferentes nuances entre uma visão mais tradicionalista e uma visão mais moderna dos papéis sociais de homens e mulheres, conforme podemos verificar pelo quadro seguinte:

Quadro 2 – Modelos culturais de género

<p>1. Modelo de género assente na economia familiar</p> <p>Trata-se de um modelo pré-tradicional, no qual homens, mulheres e crianças cooperam na economia familiar (artesanato, agricultura...) enquanto membros da unidade económica "família". A divisão sexual do trabalho varia em função do tempo e dos locais, havendo uma forte interdependência (e dependência mútua) entre os membros, sem que prevaleça uma hierarquia de valor (modelo dominante na Europa quando as sociedades eram fundamentalmente agrícolas).</p>
<p>2. Modelo de género assente no homem como provedor da subsistência económica e na mulher como prestadora de cuidados</p> <p>Este modelo assenta na diferenciação entre as esferas pública e privada. Há uma complementaridade entre estes dois domínios que decorre das diferentes funções que são atribuídas a homens e a mulheres: os primeiros encarregam-se das actividades remuneradas e das responsabilidades públicas em geral, ao passo que as mulheres se ocupam das responsabilidades do foro privado, isto é, das tarefas domésticas e da prestação de cuidados a membros da família (modelo dominante em vários países europeus na primeira fase da modernidade, isto é, após o advento da sociedade industrial).</p>
<p>3. Modelo de género assente no homem como provedor da subsistência económica e na mulher como prestadora de cuidados (a tempo parcial)</p> <p>Trata-se de uma versão ligeiramente mais modernizada do modelo anterior. Ainda que homens e mulheres participem na actividade económica a tempo inteiro, espera-se que, durante as fases em que a maternidade é mais activa, as mulheres se desvinculem da sua relação laboral, ou que a reduzam para tempo parcial, de modo a exercerem as funções para as quais estão <i>naturalmente</i> mais vocacionadas (a prestação de cuidados às crianças) (modelo cultural dominante, actualmente, na Alemanha e no Reino Unido).</p>
<p>4. Modelo de género assente no duplo rendimento e no Estado como provedor de cuidados</p> <p>Homens e mulheres são encarados, tanto pela sociedade em geral como pelo Estado, como indivíduos detentores dos mesmos direitos e deveres. Ambos participam no mercado de trabalho a tempo inteiro. Cabe ao Estado apoiar fortemente as famílias na guarda e educação dos/as respectivos/as filhos(as) (modelo predominante nos países escandinavos, sobretudo na Finlândia; parcialmente, também em França, ainda que o papel do Estado seja ambíguo).</p>
<p>5. Modelo de género assente no duplo rendimento e na mercantilização da prestação de cuidados</p> <p>Nesta situação, homens e mulheres participam integralmente no mercado de trabalho; a família é considerada como a responsável pela prestação de cuidados às respectivas crianças e, como tal, estas recorrem a serviços domésticos e familiares privados (cf. Bang, Jensen e Pfau-Effinger, 2000) (modelo que, na Europa, está também presente na Inglaterra, ainda que a tendência, nos demais, pareça projectar-se nesse sentido).</p>
<p>6. Modelo de género assente no duplo rendimento e na dupla prestação de cuidados</p> <p>Trata-se do modelo que mais reflecte uma integração equitativa e simétrica de homens e mulheres na sociedade. Distingue-se do modelo anterior, uma vez que são as famílias (não o Estado) as entidades responsáveis pela prestação de cuidados às crianças. Tal requer que o mercado de trabalho esteja organizado de modo a que ambos os parceiros possam conciliar a vida profissional como a vida familiar (redução do horário de trabalho, por exemplo) (modelo que tem vindo a tornar-se preponderante na Holanda).</p>

Fonte: Casaca (2005: 177).

Finalmente, gostaríamos de referenciar o trabalho de Nancy Fraser (1997, cit. in Sainsbury, 1999: 261-266; González, Jurado e Naldini, 2000: 9-10) que aponta para várias estratégias que podem (nalguns casos, estão a) ser seguidas pelos países, e que têm como objectivo alcançar uma maior equidade de género. A estratégia *Universal Breadwinner* foca-se na promoção da igualdade de oportunidades entre

homens e mulheres no mercado de trabalho, e favorece a criação de serviços de apoio à família, provisionados pelo Estado ou pelo mercado, para facilitar a entrada e permanência da mulher no trabalho remunerado. A promoção da igualdade de oportunidades passa também pela igualdade de remunerações e de acesso a benefícios sociais. Uma segunda estratégia, denominada de *Care-Giver Parity*, centra-se na questão da prestação de cuidados, que deve permanecer essencialmente na esfera da família (i. é, a cargo das mulheres), pelo que o apoio do Estado deve consubstanciar-se nas transferências monetárias que permitam recompensar financeiramente as mulheres pela prestação de cuidados. Como em ambas as estratégias dificilmente se conseguirá atingir em pleno a igualdade entre homens e mulheres, a autora propõe uma terceira estratégia, *Universal Care-Giver Model*, em que os homens se devem tornar “mais parecidos” com as mulheres no que respeita à responsabilidade pelo trabalho não pago. Neste caso, o Estado deve promover não só a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, mas também na participação nas responsabilidades familiares, permitindo a homens e mulheres a possibilidade de conciliar a vida familiar com vida profissional.

Podemos verificar que o fértil debate em torno das inter-relações do Estados-Providência com as relações de género tem trazido à discussão importantes temas não descortinados pela investigação convencional. Sara Falcão Casaca (2005: 419-421) sintetizou algumas das mais importantes características dos Estados-Providência dos países da União Europeia, tendo como referência alguns dos trabalhos previamente apresentados. No presente trabalho, partindo dessa síntese e de outras obras consultadas, complementámos o quadro seguinte com a informação assinalada a *itálico*:

Quadro 3 - Tipos de Estado-Providência na UE-15

Tipos-Ideais	Liberal/Anglo-Saxónico	Continental/Corporativo			Escandinavo/Social-Democrata
Orientação política relativamente ao bem-estar social	O papel do Estado é residual no que toca à promoção do bem-estar das famílias. <i>O Estado actua especialmente em situações de "falha" do mercado.</i>	O papel do Estado de bem-estar é deficitário. Os direitos à segurança social dependem da participação no mercado de trabalho (carreira contributiva). Fraca percentagem do PIB canalizada para a Segurança Social.	Os direitos à segurança social dependem da participação no mercado de trabalho e do estatuto profissional (carreira contributiva).	Os direitos à segurança social dependem da participação no mercado de trabalho (carreira contributiva).	O papel do Estado é redistributivo e assenta na universalidade dos direitos. O apoio dado assenta no princípio da cidadania, nos direitos sociais universais e nas prestações igualitárias. Todos os cidadãos têm direito a protecção social, independentemente do percurso contributivo.
Tipo de sistema de segurança social	<p>Segurança Social de <i>inspiração beveridgiana, universal e financiada por impostos</i>, no entanto selectiva e residual.</p> <p>Predominância dos esquemas privados de Segurança Social.</p> <p>O Estado apenas garante mínimos sociais, sujeitos a condição de recursos.</p> <p><i>Baixo nível de desmercadorização dos benefícios sociais.</i></p> <p><i>Estratificação social resultante dualista: de um lado, os que conseguem aceder ao mercado; do outro, os que beneficiam da assistência social pública, estigmatizante.</i></p>	<p>Segurança Social de <i>inspiração bismarckiana</i>, assente nas contribuições dos trabalhadores. Os benefícios sociais são estratificados, reflectindo as diferenças de estatuto profissional e de rendimentos.</p> <p>Protecção social relativamente elevada dos trabalhadores da administração pública.</p> <p>Alargamento recente da cobertura a grupos sociais vulneráveis.</p> <p><i>Serviços de saúde universais e financiados por impostos.</i></p> <p><i>Nível alto de desmercadorização para o provedor de sustento económico da família, em geral o homem.</i></p>	<p>Segurança Social de <i>inspiração bismarckiana</i>, assente nas contribuições dos trabalhadores. Os benefícios sociais são estratificados, reflectindo as diferenças de estatuto profissional e de rendimentos.</p> <p>Protecção social relativamente elevada dos trabalhadores da administração pública.</p> <p>Assistência social cobre todos os indivíduos, mesmo os não abrangidos pelo sistema contributivo.</p> <p><i>Nível alto de desmercadorização para o provedor de sustento económico da família, em geral o homem.</i></p>	<p>Segurança Social de <i>inspiração bismarckiana</i>, assente nas contribuições dos trabalhadores. Este sistema coexiste com políticas de protecção social próximas às do modelo universal, ainda que de cobertura inferior.</p> <p>Protecção social relativamente elevada dos trabalhadores da administração pública.</p> <p><i>Nível alto de desmercadorização para o provedor de sustento económico da família, em geral o homem.</i></p>	<p>Segurança Social de <i>inspiração beveridgiana, universal e financiada por impostos.</i></p> <p>O Estado é o principal fornecedor de bem-estar.</p> <p>Elevado nível de desmercadorização dos benefícios sociais.</p> <p><i>Benefícios sociais generosos e universais, o que permite uma estratificação social sem dualismos acentuados.</i></p>

Tipos-Ideais	Liberal/Anglo-Saxónico	Continental/Corporativo			Escandinavo/Social-Democrata
<p>Orientação relativamente à articulação vida profissional-vida privada</p>	<p>As políticas no âmbito da família estimulam situações em que os cuidados à infância são prestados pela família (<i>i.e.</i> pela mãe). A licença parental é pouco ou nada remunerada, limitando fortemente a probabilidade de os homens pais a gozarem.</p> <p>Escassez de facilidades públicas de apoio às famílias. <i>Os serviços públicos existentes destinam-se essencialmente a idosos.</i> Rede de serviços de apoio à família essencialmente privada.</p> <p><i>Taxa de emprego feminina elevada, mas sobretudo a tempo parcial.</i></p>	<p>Escassez de equipamentos públicos de apoio à família.</p> <p>O Estado assume que, na sociedade, a mulher está incumbida quer da prestação de cuidados familiares, quer das actividades de apoio informal prestadas à comunidade (princípio da subsidiariedade em relação à família).</p> <p>Taxa de emprego feminina, sobretudo das mulheres mães, relativamente baixas. Percursos laborais descontínuos, com tendência para a desvinculação após o nascimento dos/as filhos/as (à excepção de Portugal).</p> <p><i>O Estado-Providência permite apenas um baixo grau de desfamiliarização.</i></p>	<p>O Estado assume que o desenvolvimento equilibrado das crianças e a coesão das famílias dependem do desempenho do papel expressivo por parte da mulher.</p> <p>Os equipamentos públicos de apoio à infância estão menos difundidos que no modelo social-democrata; os horários são muito restritos, dificultando a articulação entre emprego e família. <i>O sector voluntário apresenta algum relevo na provisão de serviços de apoio à família.</i></p> <p>Taxa de emprego feminina baixa ou participação predominantemente a tempo parcial e descontinua, sobretudo das mulheres mães.</p> <p><i>Nível médio/baixo de desfamiliarização proporcionado pelo Estado-Providência.</i></p>	<p>Políticas ambíguas, ora apoiando ora desencorajando a participação das mulheres na actividade económica.</p> <p>A ampla disseminação de infra-estruturas públicas de prestação de cuidados às crianças coexiste com uma concepção tradicional de família (a qual se refere no teor de políticas e medidas do foro familiar ou da articulação entre trabalho remunerado e família). Escassez de equipamentos de apoio a idosos.</p> <p>Taxa de emprego a tempo inteiro feminina elevada, incluindo das mulheres mães.</p> <p><i>Nível médio de desfamiliarização proporcionado pelo Estado-Providência.</i></p>	<p>Ampla desenvolvimento dos serviços públicos de apoio à família, para crianças e idosos. Rede de infra-estruturas de apoio à infância fortemente disseminada e de qualidade (todas as crianças têm direito a um lugar numa instituição pública).</p> <p>Incentivos à participação de homens e mulheres na actividade laboral e na vida pública em geral. Políticas e incentivos visando uma melhor conciliação entre a vida familiar e a profissional (ex: licença parental prolongada remunerada).</p> <p>Empenho político na prossecução de igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres na esfera do emprego e da família.</p> <p>Taxa de emprego feminina elevada e contínua, incluindo das mulheres mães, (à excepção da Suécia, onde há uma elevada taxa de mulheres empregadas a tempo parcial). Emprego feminino concentrado no sector público de serviços.</p> <p><i>O Estado-Providência permite um elevado grau de desfamiliarização.</i></p>

Tipos-Ideais	Liberal/Anglo-Saxónico	Continental/Corporativo			Escandinavo/Social-Democrata
Contrato de género	<p>O Estado assume uma posição conservadora relativamente às relações de género.</p> <p>Os homens são vistos como os principais provedores das famílias; as mulheres, como as principais prestadoras de cuidados à família.</p>	O Estado assume uma posição ambígua relativamente às relações de género.	O Estado assume uma posição ambígua relativamente às relações de género.	O Estado assume uma posição ambígua relativamente às relações de género.	<p>Incentivo político à modernização do contrato de género (igualdade de género), isto é à participação igualitária de ambos os géneros na esfera pública e privada.</p> <p>As mulheres prevalecem as principais prestadoras de cuidados à família.</p>
Exemplo	Reino Unido, Irlanda.	Espanha, Itália, Grécia, Portugal.	Alemanha, Áustria, Holanda, Luxemburgo.	França, Bélgica.	Suécia, Finlândia, Dinamarca.

Fonte: Adaptado de Casaca (2005: 419-421).

Parte II – Análise Empírica

1. Opções metodológicas

Na segunda parte deste trabalho pretendemos efectuar uma análise estatística que nos permita compreender os padrões e as dinâmicas da participação das mulheres no mercado de trabalho em Portugal e nos restantes países da Europa do Sul (Espanha, Itália e Grécia), sempre que possível no contexto dos países da União Europeia. Adicionalmente, é nossa intenção delinear o panorama, nesses países da Europa do Sul, de um conjunto de políticas sociais que consideramos ser relevante na promoção do emprego das mulheres: as políticas de conciliação da vida profissional e da vida familiar. Pretendemos, então, perceber até que ponto a evolução do emprego feminino nesses quatro países está relacionado com as suas trajectórias em termos de políticas de conciliação do trabalho e da família. Nesta análise, e pela sua pertinência para o estudo da problemática da articulação entre a esfera privada e a esfera laboral, teremos ainda em linha de conta a divisão do trabalho não remunerado no seio da família, bem como as transformações ocorridas nas estruturas familiares e nos padrões demográficos destes países.

Esta análise comparativa terá por referência temporal as últimas duas décadas, isto é, situa-se no período posterior à adesão de Portugal (e Espanha) à Comunidade Económica Europeia, em 1986. Tal justifica-se pelo impacto que a adesão à CEE (a que já pertenciam a Grécia e, desde a fundação, a Itália) tem nas políticas sociais adoptadas pelos países membros. Apesar da grande diversidade das políticas sociais nacionais, não é possível descurar o efeito da europeização, designadamente através de dispositivos como as directivas e recomendações comunitárias. É também neste período que a política social europeia se reforça face à preponderância das políticas

económicas, pelo que os dispositivos europeus relacionados com a protecção do emprego das mulheres, e mais tarde, com a conciliação do trabalho e da vida familiar ganham expressão. Os países da Europa do Sul, pese embora as suas especificidades, não são, portanto, indiferentes a esta evolução.

Quando contextualizamos a análise num quadro mais amplo da União Europeia, a opção foi por considerarmos a Europa a 15, não incluindo, portanto, os países dos últimos alargamentos, dado que em parte substancial do período analisado estes países não integravam, ainda, a União.

Para proceder a esta análise, recorreremos a informação estatística publicada, proveniente, na maior parte dos casos, de fontes oficiais nacionais e internacionais. Efectuaremos, assim, uma análise descritiva dos dados estatísticos relevantes, sempre que possível, e se pertinente, delineando as respectivas dinâmicas e evoluções, numa perspectiva comparativa, para os vários países envolvidos no estudo.

No que respeita à caracterização do emprego feminino, recorreremos essencialmente a dados provenientes do Eurostat, especialmente da *Labour Force Survey*, o que nos permite comparar os quatro países da Europa do Sul, ou mesmo os quinze países da União Europeia, quando for caso disso. Pontualmente, poderá ser utilizada informação estatística nacional, proveniente do Instituto Nacional de Estatística (INE), ou de outros organismos, como o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, no caso dos Quadros de Pessoal.

No caso dos valores e atitudes face à responsabilidade pelo trabalho doméstico e de cuidado à família, socorremo-nos dos dados fornecidos pela *European Social Survey*, respeitante a 2002 e 2004, realizada em 27 países europeus, incluindo os quatro países da Europa do Sul. Recorreremos, ainda, à Eurostat e ao INE, no âmbito da informação recolhida pelo Inquérito à Ocupação do Tempo.

No âmbito das políticas de conciliação, a análise circunscreve-se às relacionadas com a provisão e financiamento de serviços de guarda e apoio às crianças, bem como com às políticas relacionadas com as licenças de apoio à maternidade e paternidade. Por questões de limitação de espaço, e nalguns casos por escassez de informação disponível, optámos por excluir do âmbito do presente estudo as políticas empresariais que têm como objectivo permitir aos seus colaboradores uma mais efectiva articulação do trabalho com a família, no âmbito da responsabilidade social das empresas, bem como as políticas fiscais que vão ao encontro de objectivos idênticos. Neste momento da investigação socorremo-nos, uma vez mais, de dados provenientes de fontes internacionais, designadamente da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), no âmbito da *Family Database*, e da Eurostat, designadamente através do *Mutual Information System on Social Protection* (MISSOC). O recurso a fontes nacionais é também relevante nesta fase da investigação, em especial no que respeita à Carta Social (Ministério do Trabalho e Solidariedade Social) e, em menor escala, ao Ministério da Educação. A consulta de diplomas legislativos também esteve presente nesta fase da investigação.

2. Uma caracterização do emprego feminino: Portugal no contexto europeu

2.1 A participação das mulheres na esfera laboral

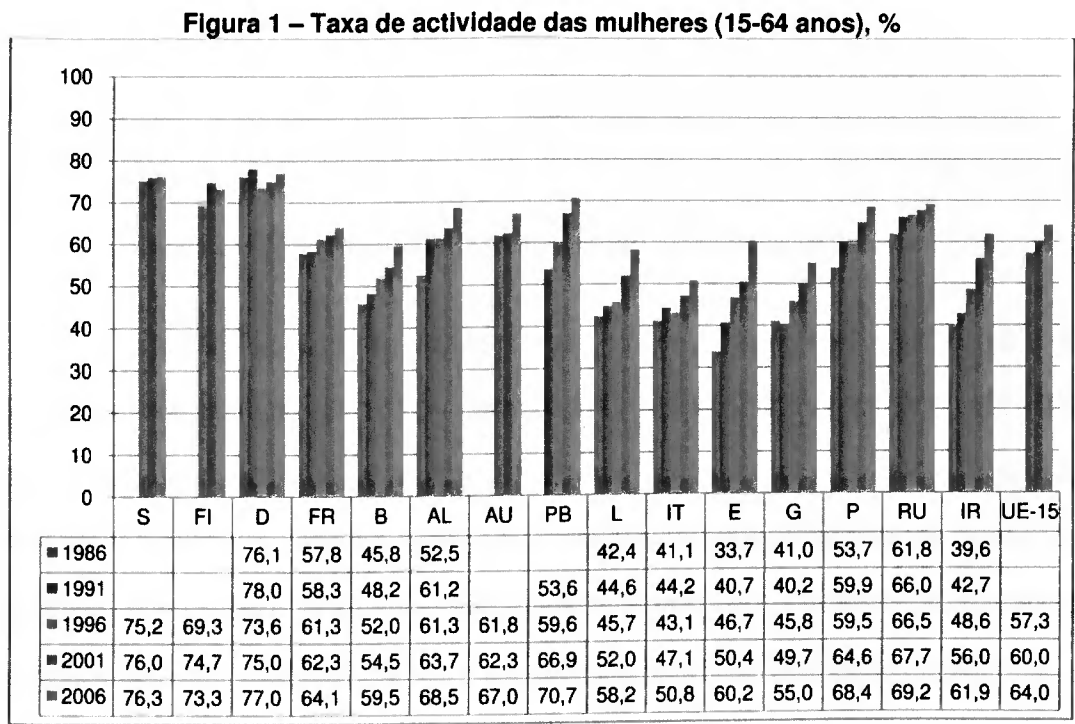
Nesta secção iremos proceder a uma caracterização da participação feminina no mercado de trabalho. Privilegiaremos uma perspectiva comparada de Portugal no contexto da União Europeia (UE-15) e, mais especificamente, no contexto dos países da Europa do Sul.

2.1.1 As taxas de actividade e as taxas de emprego

A participação das mulheres no mercado de trabalho tem apresentado uma tendência crescente nos países da União Europeia, e no mundo ocidental em geral, a partir da década de 1960, e mais acentuadamente dos anos 1970 em diante (Silva, M., 1983; Marques e Pereira, 1995; Rubery, Smith e Fagan, 1999; Casaca, 2005a; Sousa, 2006; entre outros). Apesar das particularidades inerentes a cada país, a crescente participação feminina na esfera laboral, longe de poder ser considerada marginal, é uma das características mais marcantes dos mercados de trabalho da Europa (Rubery, Smith e Fagan, 1999).

Como a figura abaixo ilustra, essa tendência de crescimento pode verificar-se na taxa de actividade feminina nos países da UE-15, nos últimos 20 anos. Os países nórdicos são os que apresentam uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho. Em 2006, a Dinamarca apresenta a mais alta taxa de actividade feminina (77%), logo seguida da Suécia (76,3%) e da Finlândia (73,3%). Portugal assume uma posição de destaque no seio dos países do Sul da Europa, ao apresentar uma elevada taxa de actividade (68,4%, em 2006). Efectivamente, Itália (50,8%), Grécia (55%) e

Espanha (60,2%) apresentam, no mesmo ano, as mais baixas taxas de actividade feminina dos 15 países da União Europeia objecto de análise, conjuntamente com a Bélgica (59,5%) e o Luxemburgo (58,2%). Ainda assim, é nestes países que se observa o maior crescimento da taxa de actividade das mulheres: entre 1986 e 2006, assistiu-se a crescimento de 26,5 pontos percentuais (p.p.) em Espanha, 14 p.p. na Grécia e 9,7 p.p. em Itália. Em Portugal, verifica-se um incremento de 14,7 p.p. na taxa de actividade feminina no mesmo período, ainda que partindo de um patamar bastante superior relativamente aos restantes países da Europa do Sul. Também a Irlanda conhece um crescimento acentuado da actividade das mulheres nos últimos 20 anos: 22,3 pontos percentuais.



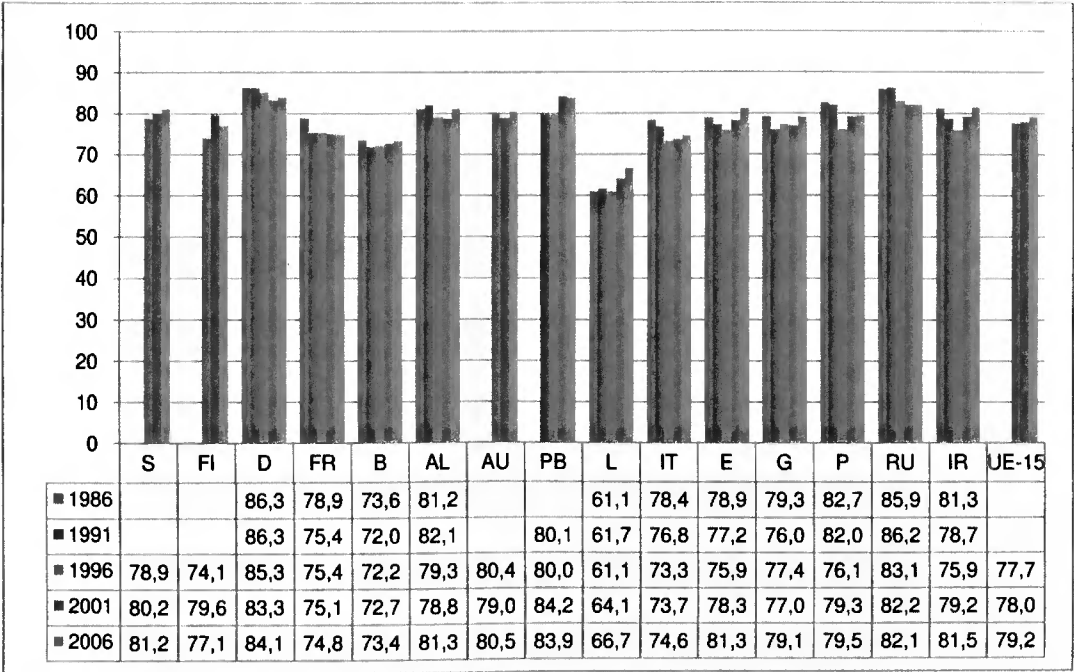
Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

Notas: Valor para a França relativo a 2006 é provisório; Dados em falta não disponíveis.

Tendência inversa, ainda que muito menos acentuada, tem-se verificado relativamente à taxa de actividade masculina, numa parte significativa dos países da União Europeia, em especial no período compreendido entre 1986 e 2001 (ver Figura 2). Para esse ligeiro decréscimo, ou nalguns casos, estagnação, são frequentemente

apontados como factores explicativos o aumento da escolaridade obrigatória e o fenómeno das reformas antecipadas (Marques e Pereira, 1995: 790).

Figura 2 – Taxa de actividade dos homens (15-64 anos), %



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey
 Notas: Valor para a França relativo a 2006 é provisório; Dados em falta não disponíveis.

Em Portugal verificou-se, nesse período, um decréscimo de 3,4 p.p. na taxa de actividade dos homens (de 82,7% para 79,3%, recuperando ligeiramente em 2006 para 79,5%, tendência que se verifica também em outros países). Em todos os países objecto de análise, a taxa de actividade masculina é superior à taxa de actividade feminina, mas o fosso entre sexos tem vindo a estreitar-se. Em Portugal, em 1986, verificava-se uma diferença de 29 p.p. entre as taxas de actividade masculinas e femininas, e em 2006, essa diferença situava-se nos 11,1 pontos percentuais. Em Espanha, a diferença entre taxas de actividade situava-se nos 45,2 p.p., em 1986, e em 21,1 p.p., em 2006, uma das mais elevadas depois da verificada na Grécia (24,1 p.p.). As diferenças menos acentuadas nas taxas de actividade entre homens e mulheres verificam-se nos países nórdicos (Finlândia, em 2006, 3,8 p.p.).

A evolução das taxas de emprego no período 1986-2006 apresenta uma tendência de subida, ainda que com diferentes intensidades entre países, conforme podemos verificar pelo quadro abaixo. É de notar a extraordinária evolução da taxa de emprego espanhola que, partindo do valor mais baixo da União Europeia (UE) em 1986, ultrapassa ligeiramente a média dos 27 países da UE em 2006.

Quadro 4 – Taxa de emprego da população 15-64 anos, %

Ano:	1986	1991	1996	2001	2006
Suécia	69,7	74,4	73,1
Finlândia	60,5	69,1	69,3
Dinamarca	76,3	74,6	74	75,9	77,4
França	61,1	60,6	59,7	62,7	63
Bélgica	52,9	55,9	56,3	59,7	61
Alemanha	62,3	67,9	64,1	65,7	67,2
Áustria	67,3	67,8	70,2
Países Baixos	..	62,1	65,4	74,1	74,3
Luxemburgo	59,5	60,7	59,1	63	63,6
Itália	53	54,1	51,1	54,5	58,4
Espanha	43,9	49,2	47,6	57,7	64,8
Grécia	55	53,1	54,9	56,5	61
Portugal	61,5	67,6	62,3	68,9	67,9
Reino Unido	65,3	69,6	68,7	71,3	71,5
Irlanda	49,5	51,1	54,9	65,2	68,6
UE-15	60,1	63,9	66
UE-27	62,5	64,3

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*

Notas: Valor para a França relativo a 2006 é provisório; Dados em falta não disponíveis.

Analisando a trajetória das taxas de emprego numa perspectiva de género, encontramos muitas semelhanças com o comportamento das taxas de actividade: tendência crescente para as taxas de emprego femininas em todos os países analisados; ligeira tendência para o decréscimo das taxas de emprego masculinas em alguns dos países. Portugal destaca-se, uma vez mais, do grupo dos países da Europa do Sul, ao apresentar uma elevada taxa de emprego feminina (62%), que contrasta com as de Itália (46,3%), Grécia (47,4%) e Espanha (53,2%). Apesar do crescimento acentuado que se verifica nestas duas décadas, do qual sobressai o caso

espanhol que, nesse período, mais do que duplicou a taxa de emprego feminino, estes países do Sul da Europa continuam a evidenciar as mais baixas taxas de emprego para as mulheres do conjunto dos 15 países analisados da União Europeia (ver Quadro 5).

Quadro 5 – Taxas de emprego para mulheres e homens (15-64 anos), %

Ano:	Mulheres					Homens				
	1986	1991	1996	2001	2006	1986	1991	1996	2001	2006
Suécia	68,7	72,6	70,7	70,6	76,1	75,5
Finlândia	58,4	66,6	67,3	62,4	71,6	71,4
Dinamarca	70,1	70,1	67,4	71,4	73,4	82,3	79	80,5	80,2	81,2
França	50,6	51,5	52,4	55,7	57,7	72	70	67,3	69,8	68,5
Bélgica	37,6	43	45,6	50,7	54	68,3	68,7	66,8	68,5	67,9
Alemanha	48,1	57,2	55,4	58,7	61,5	76,7	78,4	72,7	72,6	72,8
Áustria	58,6	59,8	63,5	76,1	75,9	76,9
Países Baixos	..	48,3	54,8	65,3	67,7	..	75,6	75,7	82,7	80,9
Luxemburgo	40,7	43,6	43,6	50,8	54,6	78,4	77,3	74,4	74,9	72,6
Itália	34,1	37,2	36,1	40,9	46,3	72,8	71,5	66,4	68,1	70,5
Espanha	25,1	31,2	32,8	42,8	53,2	63,3	67,9	62,5	72,5	76,1
Grécia	36,1	34,9	38,5	41,7	47,4	75,2	72,3	72,6	71,6	74,6
Portugal	47,3	56,4	54,2	61,2	62	76,9	79,8	71	76,9	73,9
Reino Unido	55	61,1	62,3	64,9	65,8	75,6	78,1	75	77,9	77,3
Irlanda	31,8	35,5	42,8	54	59,3	66,8	66,3	66,8	76,2	77,7
UE-15	50,1	54,9	58,4	70	73	73,5
UE-27	54,3	57,1	70,8	71,6

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*

Notas: Valor para a França relativo a 2006 é provisório; Dados em falta não disponíveis.

Portugal é claramente um *outlier* relativamente aos países da Europa do Sul no que respeita à participação das mulheres no mercado de trabalho, cuja singularidade não é indiferente às transformações económicas, políticas, sociais e culturais ocorridas a partir de meados da década de 1960, e em especial a partir da Revolução do 25 de Abril de 1974. O fluxo de emigração e o conflito no Ultramar nos anos 1960 conduziram a um decréscimo de mão-de-obra masculina, o que impeliu as mulheres para a participação no mercado de trabalho, preenchendo muitos dos postos de trabalho deixados vagos pelos homens em todos os sectores. A Revolução de Abril põe fim ao conflito mas, ao contrário do que aconteceu em muitos países da Europa no pós II Guerra Mundial, não impõe o regresso das mulheres ao universo restrito da

vida doméstica. Pelo contrário, os ideais de liberdade e igualdade saídos da revolução, favorecem a emancipação da mulher e impulsionam a sua participação na esfera laboral (Silva, M., 1983; Marques e Pereira, 1995: 798; André, 1996: 142-3; André *et al.*, 2000: 55; Sousa, 2006: 36).

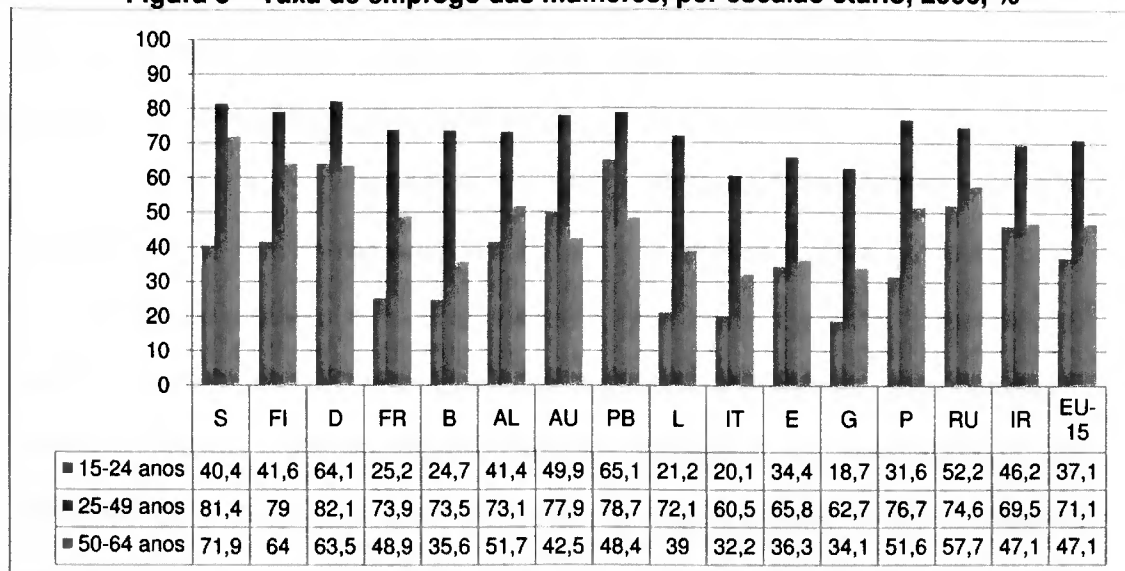
O crescimento económico verificado a partir da década de 1960, em especial no “período glorioso” do crescimento económico português entre 1960-73, como o denomina José da Silva Lopes (1997: 15), está associado a profundas alterações na estrutura da produção e do emprego. A adesão de Portugal à EFTA em 1960 marca o início de uma estratégia de desenvolvimento baseada num modelo de industrialização orientado para as exportações (*idem*: 115). As indústrias alimentares, do têxtil, vestuário e de montagem de componentes electrónicos, especialmente intensivas em mão-de-obra indiferenciada e de baixo custo, em muito contribuíram para o aumento da procura de força de trabalho feminina que se verificou a partir desse período.

Esta conjugação de factores contribui para a explicação de que, em 1986, data de adesão de Portugal e Espanha à Comunidade Económica Europeia, a participação feminina na esfera laboral em Portugal se encontrasse num patamar superior à verificada nos outros países da Europa do Sul, com os quais partilha tantas características do mercado de trabalho.

Outra peculiaridade da participação na vida activa das mulheres portuguesas prende-se com o seu padrão de continuidade (Cardoso, 1993: 5; André, 1996: 147; Lopes e Perista, coord., 1999: 64; Casaca, 2005a: 56). Verifica-se uma tendência generalizada, nos países da Europa Ocidental, de aumento da participação feminina ao longo do ciclo de vida, constatando-se que as gerações mais jovens apresentam menos interrupções de carreira do que as gerações precedentes (Rubery, Smith e Fagan, 1999: 82). Portugal, bem como os países nórdicos, destaca-se, no entanto, pela aproximação ao padrão de continuidade masculino, dada a elevadas taxa de

emprego feminino que evidencia em todos os escalões etários, mas em especial entre os 25 e os 49 anos (acima dos 75% para esses países, em 2006, como podemos constatar pela Figura 3), período geralmente mais propício à interrupção da vida profissional por factores como o casamento e a maternidade.

Figura 3 – Taxa de emprego das mulheres, por escalão etário, 2006, %



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*

Notas: Dados para a França relativos a 2006 são provisórios.

Os restantes países da Europa do Sul apresentam as mais baixas taxas de emprego feminino nesse escalão etário, abaixo da média da União Europeia. Note-se, uma vez mais, o notável incremento verificado na taxa espanhola que mais do que duplicou no período 1986-2006. Em 1986, esta taxa de emprego feminina, para idades compreendidas entre os 25 e os 49 anos, era de apenas 31,4%. Uma análise mais detalhada do emprego feminino ao longo do ciclo de vida (ver Figura 22, em anexo), permite verificar que Portugal apresenta taxas de emprego para as mulheres superiores às de Espanha, Itália e Grécia, em todos os escalões etários e em todo o período analisado. O escalão entre os 15 e os 19 anos é aquele em que, nos países da Europa do Sul, e à semelhança do que acontece em toda a UE-15, se regista uma diminuição do emprego feminino, como resultado do maior número de anos dedicados à vida escolar, com a consequente elevação do nível educacional das mulheres e

entrada mais tardia no mercado de trabalho. Em Portugal e Itália, o pico da participação feminina no emprego remunerado situa-se entre os 35 e os 39 anos (80,4% e 62,9% em 2006, respectivamente), em Espanha entre os 25 e os 29 (70,3%), e na Grécia entre os 40 e os 44 anos de idade (64,6%). A partir desses escalões etários, a taxa de emprego invariavelmente decresce, atingindo os valores mais baixos no escalão 55-64 anos (em Portugal ultrapassando, ainda assim, os 40%, mas nos restantes três países situando-se entre os 20 e os 30%, em 2006).

A tendência na generalidade dos países da União Europeia tem sido o do estreitamento do emprego no escalão etário entre os 25 e os 49 anos, como resultado, por um lado, do aumento do nível educacional, que retarda a entrada no mercado de trabalho, por outro, do fenómeno das reformas antecipadas que, afectando principalmente os homens, representou um mecanismo de reestruturação dos mercados de trabalho nos anos 80 e 90 em muitos países, tornando inactivos precocemente muitos trabalhadores mais velhos (Fagan, 1998; Rubery *et al.*, 1999; Ferrera *et al.*, 2000; entre outros).

A elevada participação das mulheres portuguesas na força de trabalho não pode estar dissociada do baixo nível de rendimentos que se registam no país. Efectivamente, o salário da mulher há muito que deixou de ser um complemento do salário do marido, passando a ser imprescindível para fazer face às despesas do agregado familiar (Perista, 1999: 238; Torres *et al.*, 2005: 173). Portugal apresenta, no quadro da UE-15, um dos níveis de pobreza mais elevado e um PIB *per capita* que representa 72% da média europeia (a 25), o mais baixo da Europa dos 15 e dos quatro países da Europa do Sul (ver Quadro 6). Ainda que não explique *per si* as diferenças face aos níveis de participação feminina dos restantes países da Europa do Sul, a lógica da necessidade (como a designa Ana Rute Cardoso, 1993) é um factor

explicativo que não devemos menosprezar, especialmente quando comparamos Portugal com os países nórdicos.

Quadro 6 – Produto Interno Bruto *per capita* (UE-25=100) e Taxa de Pobreza, 2005

	PIB <i>per capita</i> *	Tx. Pobreza**
Suécia	115	9
Finlândia	110	12
Dinamarca	122	12
França	108	13
Bélgica	118	15
Alemanha	110	13
Áustria	123	
Países-Baixos	125	11
Luxemburgo	251	13
Itália	101	19
Espanha	98	20
Grécia	84	20
Portugal	72	20
Reino Unido	117	18
Irlanda	139	20

Fonte: Eurostat

Notas: * Valores em paridade de poder de compra; ** A taxa de pobreza tem como referência 60% do rendimento mediano equivalente, depois de transferências sociais.

2.1.2 Actividade económica e profissões

A crescente participação das mulheres no mercado de trabalho nos países da UE-15 está claramente relacionada com um conjunto de factores que têm vindo a ocorrer nas últimas décadas: a expansão da urbanização, o crescimento económico, a redução dos salários reais e o aumento do custo de vida (o que torna frequentemente imprescindível um segundo salário no agregado familiar), as alterações ao padrão de consumo e a socialização de algum trabalho doméstico, que fizeram surgir novas necessidades (e.g. Silva, 1983; Rodrigues, 1992).

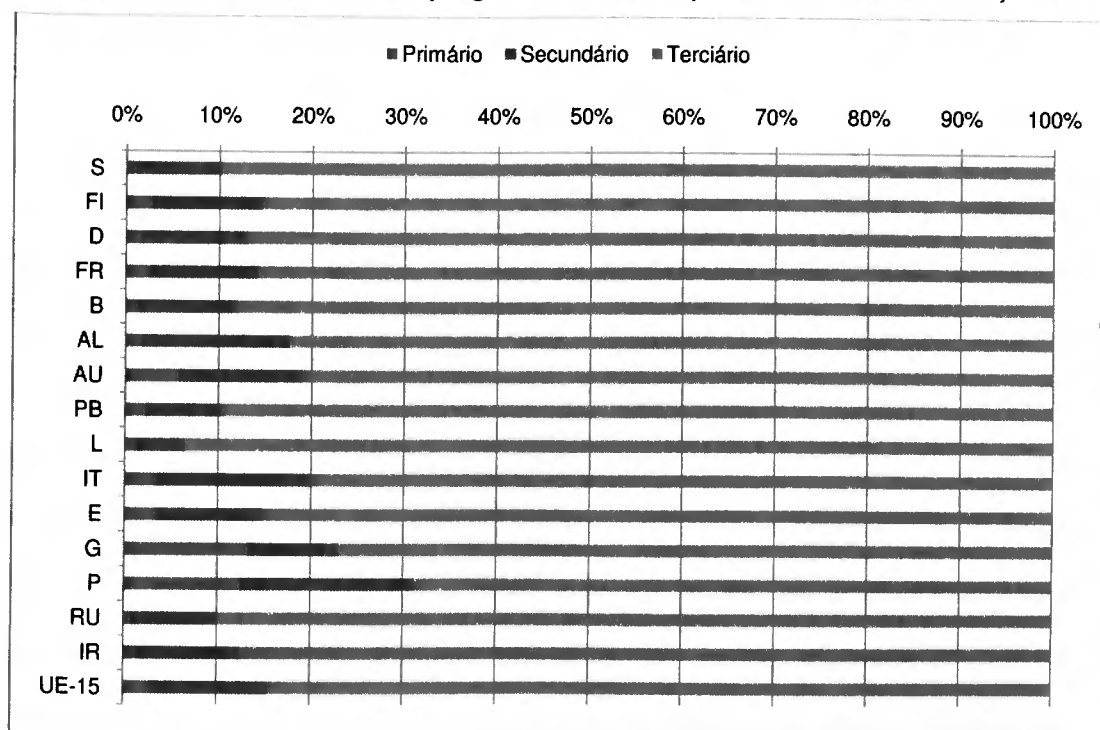
Outro factor comum aos vários países e que se reveste de grande importância na explicação do fenómeno consiste na crescente terciarização da economia. O peso relativo do sector do comércio e serviços na economia aumentou consideravelmente, e

com ele surgiram um número considerável de novas oportunidades de emprego para as mulheres. O processo de feminização do mercado de trabalho está, pois, intimamente ligado ao processo de terciarização da economia (Rodrigues, 1992: 167; Marques *et al.*, 1995: 795; Casaca, 2005a: 55).

Em média, em 2006, nos países da UE-15, 84,5% das mulheres empregadas encontram-se no sector terciário, 12,9% no sector secundário, e 2,7% no sector primário (ver Figura 4). Em contrapartida, os homens empregados distribuíam-se da seguinte forma pelos grandes sectores de actividade: 58,3% no sector terciário; 37,3%, no secundário; e 4,5% no sector primário.

Portugal e Grécia destacam-se dos restantes países europeus pelo elevado peso do sector agrícola no emprego das mulheres (representava, em 2006, respectivamente, 12,4% e 13,1%, bastante acima da média europeia). O sector agrícola ocupa apenas 3,3% das mulheres empregadas em Itália e Espanha, pouco acima da média da UE-15. Também o sector industrial ocupa uma proporção superior das mulheres empregadas portuguesas face aos seus congéneres europeus: 18,8%, em 2006. Trata-se, essencialmente de indústrias transformadoras, intensivas em mão-de-obra, como os dos têxteis, vestuário e calçado, alimentares e de montagem de componentes. Por outro lado, e apesar da crescente terciarização da economia e do emprego feminino, o sector do comércio e serviços representava, em 2006, 68,8% do emprego das mulheres em Portugal (64,5%, em 1996), ainda distante da média europeia, e de países como a Suécia e os Países-Baixos (em que representava 89,7%, em 2006). Espanha apresenta a maior proporção entre os quatro países de mulheres empregadas no sector do comércio e serviços (85,2%), seguida de Itália (79,9%) e Grécia (76,9%). Dos quatro países da Europa do Sul, Itália e Espanha aproximam-se mais da média da UE-15, em termos de distribuição sectorial do emprego feminino.

Figura 4 – Distribuição do emprego das mulheres por sector de actividade, 2006



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*, cálculos próprios.

Notas: Mulheres empregadas com idade igual ou superior a 15 anos; Dados para a França e Alemanha são provisórios; dados para o Luxemburgo relativos ao sector primário pouco fiáveis.

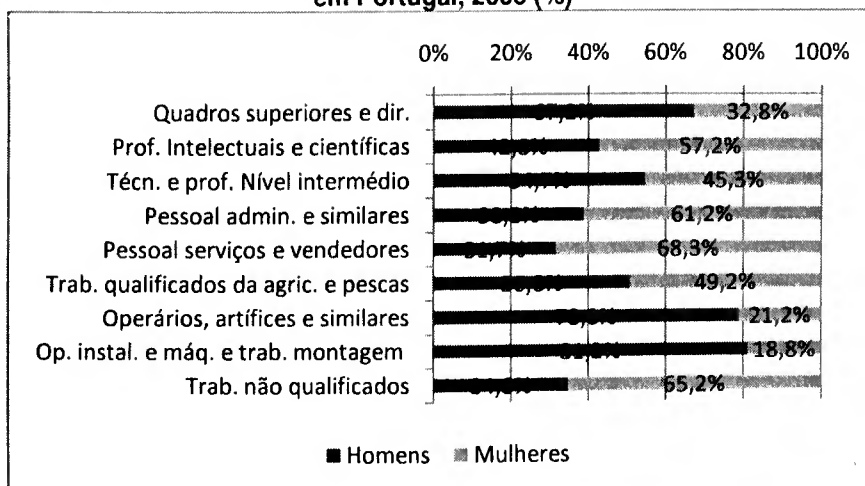
O comércio a retalho, as actividades de alojamento e restauração, a educação, a saúde e acção social são os sectores que mais ocupam as mulheres portuguesas empregadas no terciário. Mas actividades de alojamento e restauração, da saúde e acção social são os que apresentam o maior crescimento relativo em termos de emprego feminino no sector terciário, na última década (Figura 23, em anexo). Na UE-15, os sectores mais relevantes para o emprego das mulheres são, igualmente, o comércio, a saúde e acção social, e a educação, mas também as actividades imobiliárias e de prestação de serviços a empresas (Figura 24, em anexo).

Como Sara Falcão Casaca sublinha, muitas das actividades em que se verifica a expansão do emprego feminino são actividades tidas como *femininas*, e onde as competências relacionais e emotivas das mulheres são particularmente valorizadas (2005a: 55). Trata-se, muitas vezes, de actividades que representam uma extensão

das tarefas que, normalmente, estão a cargo das mulheres na esfera doméstica, como a prestação de cuidados, a preparação de refeições, etc.

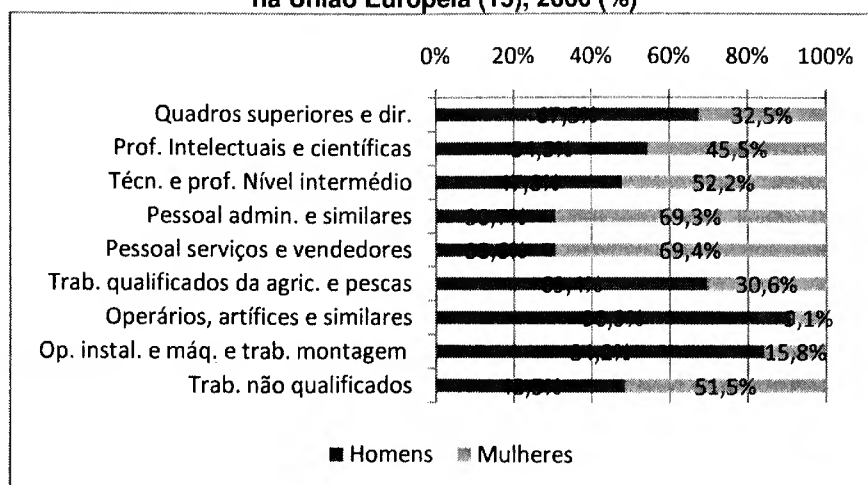
Relativamente às profissões exercidas podemos, também, observar assimetrias com base no género. As mulheres dominam claramente as categorias de pessoal administrativo, pessoal dos serviços e vendedoras, bem como na categoria dos trabalhadores não qualificados, tanto em Portugal como na média da UE-15 e nos países da Europa do Sul (com excepção da Itália, em que os homens representam a maioria dos trabalhadores não qualificados). Por outro lado, as categorias de quadros superiores, operários e artífices, e operadores de instalações e máquinas estão fortemente masculinizadas. Portugal apresenta um padrão diferente da UE-15 essencialmente nas profissões intelectuais e científicas, em que o número de mulheres ultrapassa o dos homens, em Portugal, e nos trabalhadores qualificados da agricultura, em que a proporção de mulheres no total de empregados é superior em Portugal do que a média europeia (conforme figuras abaixo, e Figura 28 em anexo). Espanha apresenta um quadro semelhante ao de Portugal nas profissões intelectuais e científicas.

Figura 5 – Distribuição dos homens e das mulheres pelos grupos profissionais, em Portugal, 2006 (%)



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey, cálculos próprios.

Figura 6 - Distribuição dos homens e das mulheres pelos grupos profissionais, na União Europeia (15), 2006 (%)



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*, cálculos próprios.

A observação dos gráficos anteriores leva-nos à constatação de que, nos países analisados, os mercados de trabalho são caracterizados por uma visível segregação sexual horizontal, na medida em que subsistem profissões e sectores de actividade fortemente masculinizados ou feminizados, conforme o caso.

2.1.3 O emprego a tempo parcial e as formas flexíveis de emprego

Ainda que com semelhanças relativamente ao padrão de continuidade do emprego feminino, Portugal destaca-se do conjunto dos países nórdicos pela particular intensidade que caracteriza a actividade das mulheres (Cardoso, 1993: 5; Lopes e Perista, coord., 1999: 668-69; Casaca, 2005a: 56). De facto, se tivermos em conta a proporção do emprego a tempo parcial no total do emprego feminino (Quadro 8), facilmente constatamos que, apresentando Portugal uma das mais baixas taxas de emprego a tempo parcial (12,7%, em 2006), as mulheres portuguesas além de um padrão de continuidade ao longo do ciclo de vida, desenvolvem a actividade remunerada de forma particularmente intensa. O quadro abaixo mostra-nos que

Portugal, depois da Grécia, é o país em que as mulheres trabalham, em média, o maior número de horas semanais (36,3 horas). É também o país em que se regista a menor diferença entre a média de horas trabalhadas por mulheres e homens (os homens trabalham apenas mais 3,6 horas semanais do que as mulheres, diferença muito menor do que a verificada na UE-15: 8,5 horas semanais). Itália e Espanha apresentam também um padrão intensivo de trabalho das mulheres (34,6 e 33,4 horas semanais, respectivamente), acima da média europeia (31,9 horas semanais), mas abaixo do verificado em Portugal e Grécia, e apresentando um diferencial entre homens e mulheres mais próximo do padrão europeu.

Quadro 7 – N.º médio de horas de trabalho semanais de homens e mulheres com emprego (a tempo inteiro e a tempo parcial), 2006

	S	FI	D	FR	B	AL	AU	PB	L	IT	E	G	P	RU	IR	UE-15
Mulheres	32,3	34,3	31,4	33,1	32,0	30,1	33,2	25,0	33,0	33,4	34,6	38,4	36,3	30,2	31,3	31,9
Homens	38,0	39,1	37,6	39,8	40,5	40,8	42,6	37,2	40,8	40,8	41,2	43,4	39,9	40,2	41,1	40,4
Diferença	-5,7	-4,8	-6,2	-6,7	-8,5	10,7	-9,4	12,2	-7,8	-7,4	-6,6	-5,0	-3,6	10,0	-9,8	-8,5

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*

Nota: Dados para a França e Alemanha são provisórios.

Verifica-se que todos os países que exibem uma taxa de emprego superior à portuguesa apresentam uma proporção de emprego a tempo parcial também bastante superior ao caso português (Quadro 8). Constatamos, ainda, que o aumento da participação feminina no mercado de trabalho que se tem verificado em Espanha, Itália, Irlanda e nos países do designado modelo corporativo é acompanhado de um acréscimo significativo da proporção do emprego a tempo parcial. Isto é, o aumento da participação feminina em actividades remuneradas nesses países em muito se deve ao aumento do emprego a tempo parcial (ver também, Fagan, 1998; Torres *et al.*, 2005). Pelo contrário, verificamos que em Portugal e na Grécia, tal fenómeno não tem ocorrido, pois observamos apenas um ligeiro acréscimo, entre 1986 e 2006, do peso do emprego parcial no total do emprego feminino (na Grécia permaneceu praticamente

estagnado nesse período). Tal pode dever-se, em parte, à escassez de oportunidades de emprego neste regime de tempo de trabalho mais flexível. Como referem Margarida Chagas Lopes e Heloísa Perista (1999: 74), em Portugal as formas flexíveis de trabalho, e designadamente o *part-time*, não são prática corrente entre as empresas, reflectindo a falta de consciência entre os empregadores das potencialidades dessas modalidades de emprego para a produtividade do trabalho, na medida que permitem uma maior conciliação entre trabalho e família. O baixo nível dos salários pode também justificar o baixo recurso ao emprego a tempo parcial (*ib. idem*).

Quadro 8 – Emprego a tempo parcial em % do emprego total das mulheres (15-64 anos)

Ano:	1986	1991	1996	2001	2006
Suécia			41,5	32,2	39,7
Finlândia			15,3	16,6	18,7
Dinamarca	41,6	37,4	34,3	31,2	35
França	23	23,4	29,4	30,3	30,5
Bélgica	22,6	27,4	30,5	36,8	41
Alemanha	29,4	29,9	33,3	39	45,4
Áustria			28,4	33,3	39,9
Países Baixos		59,7	68,4	71,3	74,5
Luxemburgo	15,6	18,1	18,4	25,7	36,2
Itália	9,2	10,2	12,9	17,7	26,4
Espanha	*	11	16,8	17,2	23
Grécia	9,5	6,5	8,2	6,9	9,9
Portugal	9,4	9,9	11,6	13,7	12,7
Reino Unido	44,5	43,1	44,3	43,8	41,9
Irlanda	14	17,8	22	31,1	31,5
UE-15			31,3	33,3	36,4

Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*

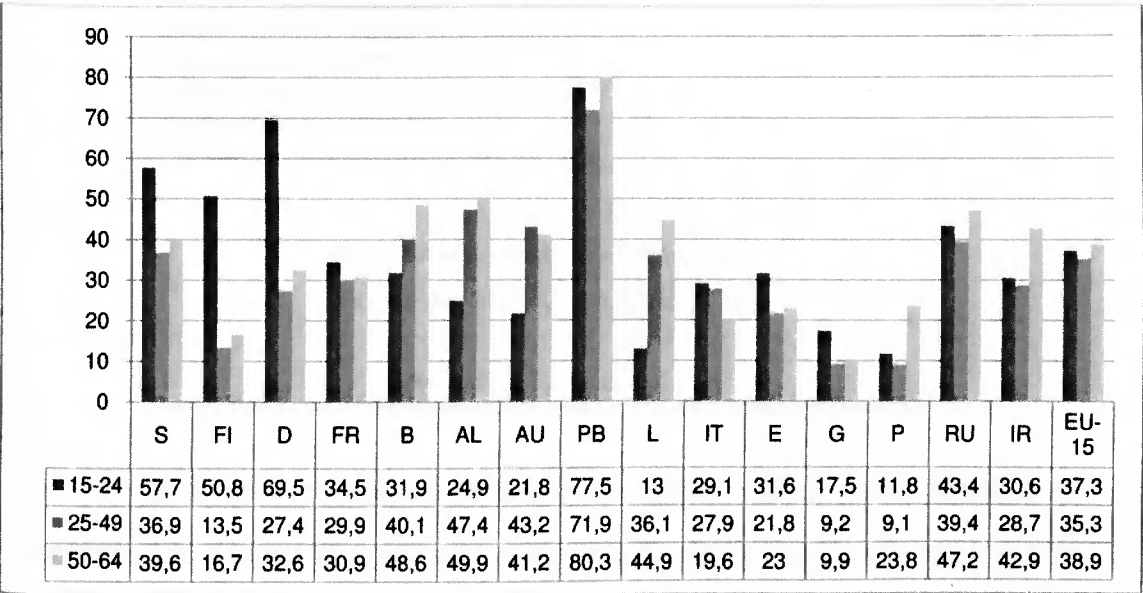
Notas: Dados para a França relativos a 2006 são provisórios; Dados para a Irlanda na última coluna referem-se a 2005; * Dados não fiáveis; Dados em falta não disponíveis.

Ainda que os países da Europa do Sul sejam habitualmente apontados como os que exibem as mais baixas taxas de emprego feminino a tempo parcial situação que traduz efectivamente as realidades actuais de Portugal e Grécia, tal padrão parece estar a sofrer mutações pelo menos no que respeita a Itália e Espanha, cujo emprego a tempo parcial representa já cerca de um quarto do total do emprego

feminino. Ainda assim, longe de alcançar o valor exibido pelos Países-Baixos, com a mais elevada proporção de emprego feminino a tempo parcial da União Europeia a 15 (74,5%, ou seja três quartos do emprego feminino, em 2006).

Inversamente ao que se passa nos países escandinavos, é no grupo etário dos 50 aos 64 anos que mais incide o emprego feminino a tempo parcial em Portugal (Figura 7). Tal pode reflectir, pelo menos em parte, a necessidade de prestar cuidados aos netos ou a idosos dependentes. Nos países escandinavos é o escalão dos 15 aos 24 anos que mais sobressai no emprego a tempo a parcial, provavelmente espelhando uma compatibilização entre o trabalho e os estudos. No Reino Unido o recurso ao emprego parcial por parte das mulheres faz-se em todos os escalões etários em proporções semelhantes, não obstante ser ligeiramente mais significativo nos escalões dos extremos. Já na Alemanha, Bélgica, Áustria e Luxemburgo, o recurso ao emprego a tempo parcial assume maior importância nos escalões dos 25-49 anos e dos 50-64 anos.

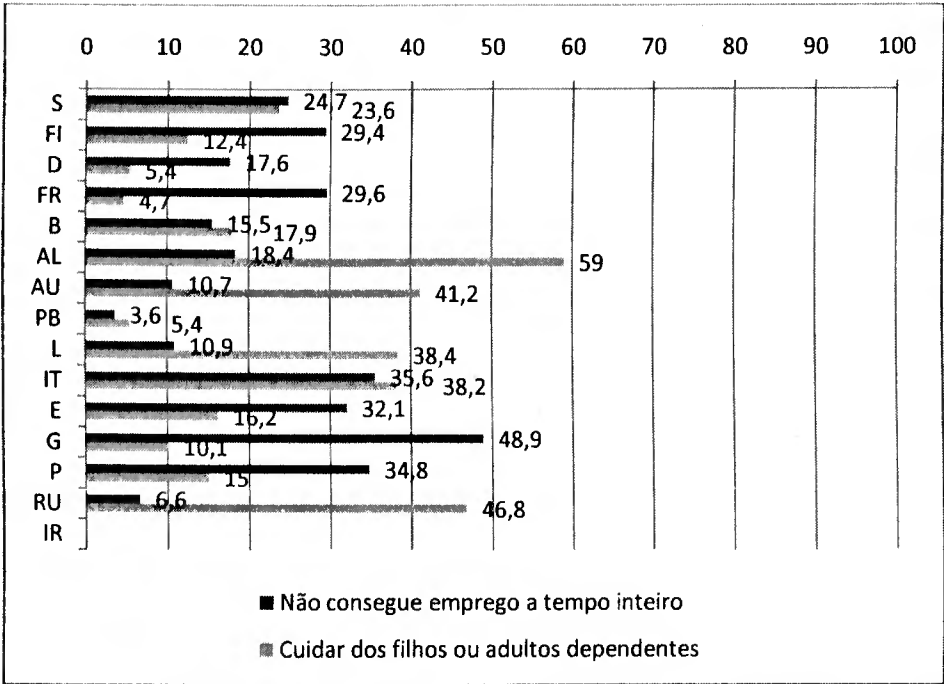
Figura 7 – Emprego a tempo parcial em % do emprego total das mulheres, por escalão etário, 2006



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*
Notas: Dados para a França são provisórios; Dados para a Irlanda referem-se a 2005.

Para além de apresentarem a menor incidência do emprego a tempo parcial, os países da Europa do Sul destacam-se, ainda, pelo recurso a essa modalidade não resultar de uma opção das mulheres. De facto, estes países constituem o grupo em que a involuntariedade da escolha do tempo parcial é maior. Cerca de um terço das mulheres em Espanha, Itália e Portugal, e cerca de metade das mulheres na Grécia, optam por um emprego em *part-time* porque não conseguiram obter um emprego a tempo inteiro (Figura 8). Estes países são seguidos de França, Finlândia e Suécia. A menor proporção de emprego a tempo parcial involuntário cabe aos Países Baixos e Reino Unido, seguidos dos países do modelo corporativo e da Dinamarca.

Figura 8 – Alguns motivos para opção pelo tempo parcial pelas mulheres (15-64 anos), 2005 (%)



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey
Notas: Dados para o Luxemburgo pouco fiáveis; Dados para a Irlanda não disponíveis.

A opção pelo emprego a tempo parcial pode consistir numa tentativa de resposta ao problema da conciliação entre vida familiar e vida profissional que se coloca de forma mais séria às mulheres, dado que sobre elas recai a maior parte da

responsabilidade pelos cuidados à família. É o que aparentemente acontece às mulheres na Alemanha, Reino Unido e Áustria, em que 59%, 46,8% e 41,2% das que optam por este regime de tempo de trabalho, respectivamente, fazem-no para prestar cuidados aos filhos ou adultos dependentes. Este motivo tem também importância no Luxemburgo e na Itália, mas muito menos relevância em Portugal, Espanha e Grécia, sendo quase residual em França, Dinamarca e Países Baixos.

Se nos focarmos na organização do trabalho remunerado dos casais (Quadro 9), verificamos que Portugal apresenta a mais elevada proporção de casais em que homem e mulher trabalham a tempo inteiro (67%), seguido Finlândia (63%) e da França (52%). Os restantes países da Europa do Sul apresentam uma proporção mais baixa de casais em que ambos os cônjuges trabalham a tempo inteiro, à semelhança do que se passa nos países do modelo continental, atingindo o valor mais reduzido nos Países Baixos. Porém, uma característica distingue-os: enquanto na Grécia, Espanha e Itália é elevada a proporção de casais em que apenas o homem trabalha (entre os 43 e os 45%) e baixa a proporção dos que combinam o trabalho a tempo inteiro dos homens com o trabalho a tempo parcial das mulheres, na generalidade dos países continentais a situação é inversa. Portugal assemelha-se à Finlândia, o único representante dos países escandinavos para os quais existem dados, com 21% de casais em que apenas o homem trabalha fora de casa e 7% de casais em que o homem trabalha a tempo inteiro e a mulher a tempo parcial.

Situações em que ambos os membros do casal trabalham a tempo parcial, em que a mulher trabalha a tempo inteiro e o homem a tempo parcial, ou em que apenas a mulher trabalha, são muito pouco comuns entre os casais dos países analisados.

O emprego a tempo parcial é, como ressalta Margaret Maruani (1991, *cit in*. Casaca, 2005a: 67), uma modalidade de emprego socialmente construída como feminina. Em 2006, representava 7,4 % do total do emprego masculino, em média, nos 15 países da União Europeia objecto de análise, e 36,4% do emprego feminino. Esta

modalidade de emprego está geralmente associada à precariedade contratual, atingindo com mais severidade as mulheres (Casaca, 2005a: 71).

Quadro 9- Organização do trabalho remunerado dos casais, com idades compreendidas entre 20-49 anos, em que pelo menos um cônjuge trabalha (% casais), 2003

	FI	FR	B	AL	AU	PB	L	IT	E	G	P	RU
Homem e mulher a tempo inteiro	63	52	43	37	47	27	40	38	44	47	67	44
Só o homem trabalha	21	25	25	26	22	21	35	45	43	44	21	21
Homem a tempo inteiro e mulher a tempo parcial	7	16	24	28	27	44	21	13	9	5	7	30
Homem e mulher a tempo parcial ou Mulher a tempo inteiro e homem a tempo parcial	2	2	3	2	1	4	..	2	1	2	1	2
Só a mulher trabalha	7	5	5	7	3	4	4	2	3	2	4	3

Fonte: Eurostat, *Gender gaps in the reconciliation between work and family life* (Statistics in focus 4/2005).

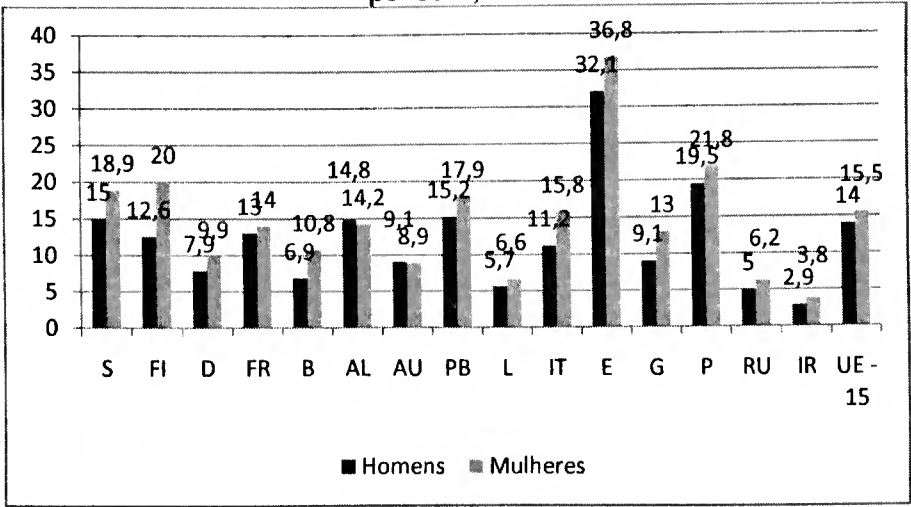
Notas: Dados não disponíveis para Dinamarca, Suécia e Irlanda; .. Dados não disponíveis ou muito pouco fiáveis.

O emprego a tempo parcial reveste uma das várias formas flexíveis de trabalho que adquirem cada vez uma maior expressão na actualidade, na medida em que surge como uma resposta das empresas ao aumento do nível concorrencial e consequente exigência de maior competitividade e maior adaptabilidade às oscilações do mercado (Lopes e Perista, coord., 1999: 70; Kovács, 2005: 14).

A partir da década de 1980 começaram a proliferar em Portugal outras formas conhecidas de emprego flexível. O emprego temporário, sobre a forma de contratos de trabalho a termo certo, generalizou-se e constitui actualmente uma das formas mais correntes de contratação e de acesso ao mercado de trabalho (Kóvac, 2005), frequentemente utilizada de forma abusiva para contornar a rigidez da legislação laboral no que diz respeito a despedimentos (Perista, 1989: 15).

Portugal e Espanha destacam-se pelo elevado recurso à contratação a termo, tanto para homens como para mulheres mas, como acontece em quase todos os países da UE-15, esta modalidade de emprego incide mais sobre as mulheres (ver Figura 9). Os países do modelo liberal são os que menos recorrem à contratação a termo mas, mesmo assim, a incidência é maior nas mulheres. Os jovens são, também, um grupo particularmente vulnerável à contratação a termo (Perista, 1989: 15; Kóvacs, 2005: 24). Verifica-se, ainda, que a maior parte dos empregados contratados a termo em Portugal e Espanha, bem como nos restantes países do Sul e na Suécia e Finlândia, encontram-se nessa situação involuntariamente, e não porque essa situação seja fruto da sua preferência por se tratarem, por exemplo, de empregos melhor remunerados, que tenham perspectivas de se tornar permanentes ou que lhe permitam obter certas qualificações profissionais (Eurostat, 2007).

Figura 9 – Empregados com contratos temporários, em % do total de empregados, por sexo, 2006



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey
 Nota: Dados para a Alemanha e França são provisórios.

O trabalho domiciliário, o trabalho sazonal, o teletrabalho e o trabalho independente são outras formas flexíveis de trabalho. No que se refere especificamente ao trabalho independente, constata-se que a terciarização da economia proporcionou um aumento desta modalidade de emprego também, mas não

apenas, para as mulheres (Rodrigues, 1992: 167). Algum do trabalho independente não passa, no entanto, de trabalho subordinado escondido (os chamados “recibos verdes”), uma forma “flexível” encontrada pelas empresas para, designadamente, reduzirem os custos com encargos sociais (Perista, 1989: 65).

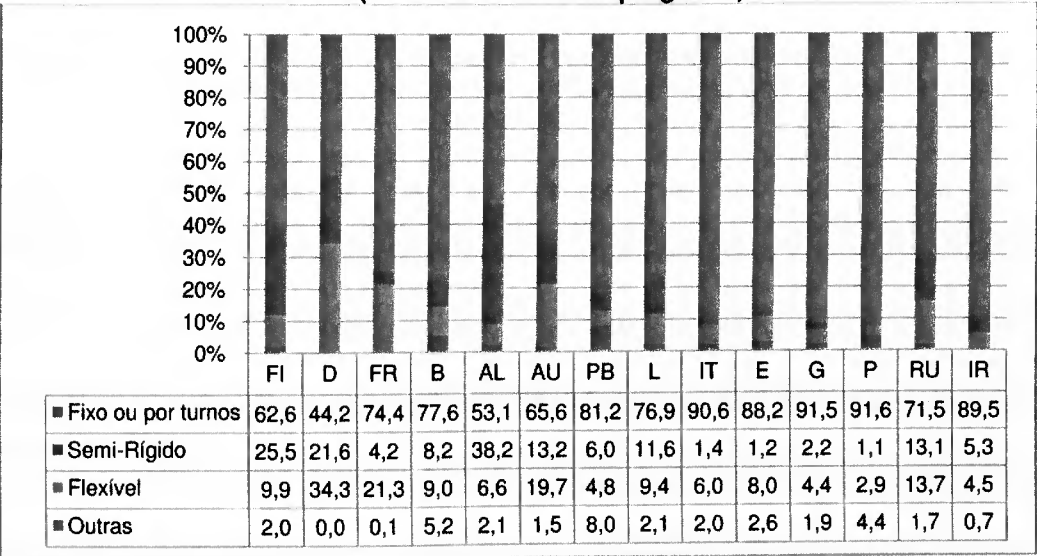
À flexibilidade no emprego está associada uma maior precariedade na relação laboral, inclusivamente uma maior insegurança para o trabalhador. Além disso, ao oferecerem poucas oportunidades de formação profissional, de progressão na carreira e de protecção social, as formas flexíveis de trabalho ou empregos atípicos, como são muitas vezes chamados por se distinguirem do padrão tradicional do emprego, proporcionam poucas oportunidades de desenvolvimento profissional dos trabalhadores, contrariando as suas expectativas (Kóvacs, 2005: 49).

Não podemos deixar de nos referir, ainda, à flexibilidade dos horários de trabalho, na medida em que a existência ou não dessa facilidade é de extrema importância no que se refere à articulação da vida familiar e profissional de mulheres e homens. Pela observação da Figura 10, verificamos que os países da Europa do Sul, juntamente com a Irlanda, caracterizam-se pela predominância da modalidade de horário de trabalho fixo ou por turnos. Portugal exhibe mesmo a mais elevada proporção de mulheres empregadas (91,6%) nessas circunstâncias. O tipo semi-rígido de horário (que permite um esquema de acumulação de horas extra de trabalho em alguns dias, compensados por uma menor carga horária noutros dias) é mais expressivo na Alemanha, em que abrange 38,2% das empregadas, e nos dois países escandinavos aqui representados, Finlândia (25,5%) e Dinamarca (21,6%). Em Portugal apenas 1,1% das mulheres empregadas usufruem deste tipo de horário, situação que é semelhante ao que se passa nos restantes países da Europa do Sul.

Os horários flexíveis são uma realidade para 34,3% das mulheres empregadas na Dinamarca, para 21,3% em França, para 19,7% na Áustria, e para 13,7% no Reino

Unido. Nos restantes países analisados, a proporção de mulheres empregadas que usufruem de um horário flexível é inferior a 10%, atingindo o valor mais baixo em Portugal (apenas 2,9%).

Figura 10 – Organização do tempo de trabalho das mulheres empregadas, 25-49 anos, 2004 (% das mulheres empregadas)



Fonte: Eurostat, *The flexibility of working time arrangements for women and men* (Statistics in focus 96/2007).

Notas: Dados não disponíveis para a Suécia. Horário semi-rígido abrange situações em que a trabalhadora trabalhando mais horas num determinado dia, pode usufruir de uma redução de horário noutro dia, ou mesmo gozar um dia completo de folga.

Verifica-se um padrão semelhante para os homens empregados nos vários países. Nos países do Sul, também para os homens, existe a maior incidência de horários fixos ou por turnos e, em contrapartida, a menor incidência de horários flexíveis (Figura 29, em anexo). A comparação entre a situação das mulheres e homens leva-nos a uma conclusão digna de registo: na quase generalidade dos países, a proporção de mulheres com um horário de trabalho fixo é superior á dos homens, verificando-se a situação inversa para os horários flexíveis. Não deixa de ser curioso, ou mesmo inquietante, que as mulheres, sobre quem recai a maior fatia do trabalho doméstico e de cuidados à família são também as que têm menor acesso a empregos em que flexibilidade de horários poderia contribuir para melhorar compatibilização difícil entre as esferas laboral e familiar.

Também na generalidade dos países, as mulheres que pertencem a agregados familiares com filhos, e portanto com maiores exigências ao nível de articulação família-trabalho, apresentam uma maior incidência de horários de trabalho fixos (conforme Quadro 10).

Quadro 10 - Organização do tempo de trabalho das mulheres empregadas, 25-49 anos, por tipo de agregado familiar, 2004 (% das mulheres empregadas em cada tipo de agregado)

Tipo de agregado	Tipo de Horário	FR	B	AL	AU	PB	L	IT	E	G	P	RU	IR
Agregado Unipessoal	Fixo/turnos	70,3	75,2	45,5	63,4	79,7	67,2	89,2	82,7	89,4	86,6	68,5	85,0
	Semi-Rígido	5,0	12,4	44,8	15,0	8,8	20,1	2,0	3,3	2,6	1,7	14,5	7,6
	Flexível	24,7	8,5	7,1	18,8	3,5	10,8	6,2	10,7	6,4	4,9	14,7	6,8
	Outro	..	3,9	2,6	2,9	8,0	1,9	2,5	3,3	1,6	6,9	2,3	0,6
Agregado Monoparental	Fixo/turnos	75,0	77,3	53,7	63,1	83,4	79,1	90,9	84,7	91,7	88,2	74,6	90,9
	Semi-Rígido	3,7	7,5	38,9	14,7	5,4	7,2	1,7	0,7	2,0	1,3	11,5	4,4
	Flexível	21,3	12,2	5,9	20,1	4,5	13,1	5,3	12,0	5,0	4,0	12,4	4,7
	Outro	..	3,0	1,5	2,1	6,7	0,6	2,0	2,6	1,3	6,6	1,6	..
Casal Sem Filhos	Fixo/turnos	75,5	76,8	49,2	59,9	81,8	76,0	89,8	87,6	90,7	91,5	69,3	87,8
	Semi-Rígido	3,3	7,7	43,1	17,9	7,1	15,7	1,6	1,5	2,1	1,0	14,9	7,1
	Flexível	21,2	10,1	5,7	20,2	3,8	6,9	6,4	7,9	5,0	3,0	13,8	4,4
	Outro	..	5,3	1,9	2,0	7,3	1,4	2,2	2,9	2,3	4,5	2,1	0,7
Casal Com Filhos	Fixo/turnos	73,9	78,1	55,2	65,7	80,7	77,7	91,3	87,6	92,3	92,1	71,1	90,0
	Semi-Rígido	4,7	8,0	35,0	12,9	5,2	9,3	1,5	1,2	2,4	1,1	12,9	4,5
	Flexível	21,4	8,6	7,3	20,3	5,7	10,6	5,4	9,0	3,2	2,5	14,4	4,9
	Outro	..	5,3	2,4	1,1	8,4	2,3	1,8	2,3	2,1	4,3	1,5	0,6

Fonte: Eurostat, *The flexibility of working time arrangements for women and men* (Statistics in focus 96/2007).

Notas: Dados não disponíveis para a Suécia, Finlândia e Dinamarca.

Em Portugal, 92,1% das mulheres que pertencem a agregados familiares do tipo casal com filhos, trabalham com um horário fixo, a maior percentagem dos países analisados a seguir à Grécia (92,3%). E apenas 2,5% dessas mulheres têm a possibilidade de usufruir de horário flexível, a mais baixa proporção de todos os países. As mulheres portuguesas que pertencem a agregados do tipo casal sem filhos apresentam uma incidência ligeiramente menor de horários de trabalho fixos (91,5%), e ligeiramente superior de horários de trabalho flexíveis (3%). Os dados apontam no mesmo sentido entre os agregados compostos apenas pela mulher e os agregados

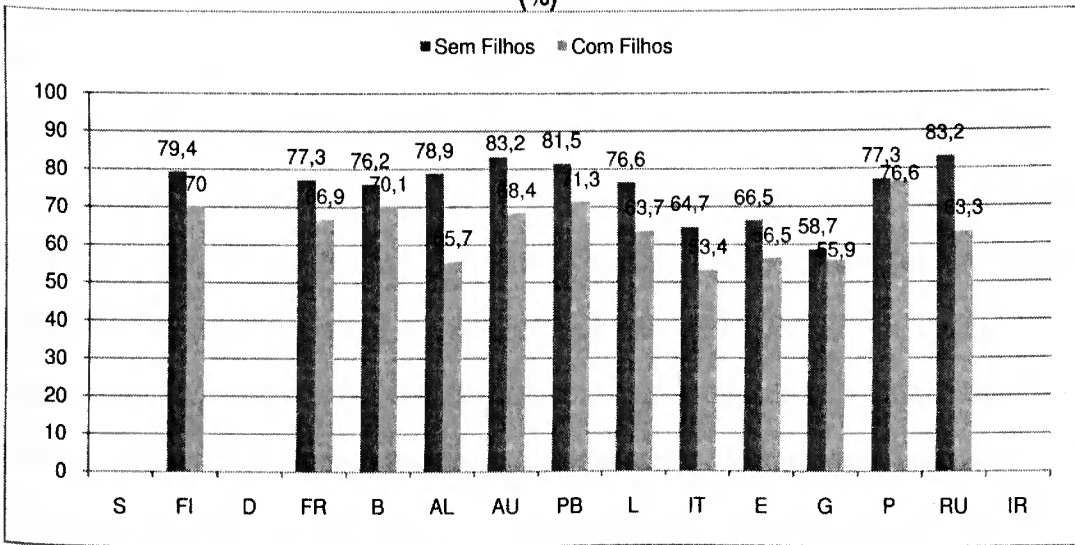
compostos por mãe com filhos. Esta tendência é semelhante para a quase totalidade dos países para os quais existem dados, inclusive para os restantes países da Europa do Sul.

2.1.4 O emprego feminino e a maternidade

A maternidade é, na generalidade dos países objecto de análise, um factor de especial importância no que respeita ao emprego das mulheres. Como vimos na primeira parte deste trabalho, a prevalência do modelo *male breadwinner* estabelece que os cuidados a prestar às crianças estejam sobretudo a cargo das mulheres, o que exerce influência sobre a sua participação no mercado de trabalho e na forma como o fazem. A intensidade dessa influência não é, porém, homogênea entre os vários países objecto de análise.

Ainda que a existência de filhos determine um decréscimo nas taxas de emprego das mulheres em todos os países para os quais existem dados disponíveis, em alguns deles esse decréscimo é mais visível do que noutros (ver Figura 11).

Figura 11 – Taxa de emprego das mulheres (25-49 anos) por existência de filhos, 2005 (%)



Fonte: Report on Equality between Women and Men, 2007 (Comissão Europeia, 2007).
Notas: Filhos menores de 12 anos; Dados não disponíveis para Suécia, Dinamarca e Irlanda.

Em Portugal, a existência de filhos menores de 12 anos quase não tem impacto na taxa de emprego das mulheres entre os 25 e os 49 anos de idade, mantendo-se em níveis bastante elevados. Tal acontece também na Grécia, mas com taxas de emprego muito baixas para a generalidade das mulheres quer tenham ou não filhos. Espanha e Itália, além das baixas taxas de emprego das mulheres sem filhos, exibem decréscimos de, respectivamente, 10 e 11,3 pontos percentuais nas taxas de emprego quando nos centramos exclusivamente nas mulheres com filhos. Na Finlândia, o único dos países escandinavos com dados disponíveis, o decréscimo de emprego feminino resultante da existência de filhos é inferior a 10 pontos percentuais. O Reino Unido, também o único representante do modelo liberal para este indicador, exhibe um dos maiores decréscimos na taxa de emprego em resultado da maternidade: 20 pontos percentuais. Os países do modelo corporativo também demonstram quebras significativas nas taxas de emprego com a existência de filhos, atingindo o valor mais significativo na Alemanha (23,2 pontos percentuais) e o mais reduzido na Bélgica (6,1 pontos percentuais). Nos restantes países do modelo, a quebra nas taxas de emprego são superiores a 10 pontos percentuais. Num olhar mais atento sobre os números, podemos comparar a situação dos países do modelo corporativo com os países da Europa do Sul e chegamos à conclusão de que, à excepção de Portugal, estes últimos exibem taxas de emprego muito baixas mesmo para as mulheres sem filhos. Pelo contrário, nos países do modelo corporativo as mulheres sem filhos apresentam elevadas taxas de emprego, em todos os casos acima dos 76%. Este elemento distintivo entre países do Sul (excepto Portugal) e países corporativos parece denunciar que, nos primeiros, a explicação da baixa participação das mulheres na força de trabalho não reside exclusivamente nos problemas de conciliação entre vida familiar e vida profissional. Nos países corporativos, e com mais incidência na Alemanha, Áustria e Luxemburgo, os números parecem indicar graves problemas de conciliação entre trabalho e família para as mulheres.

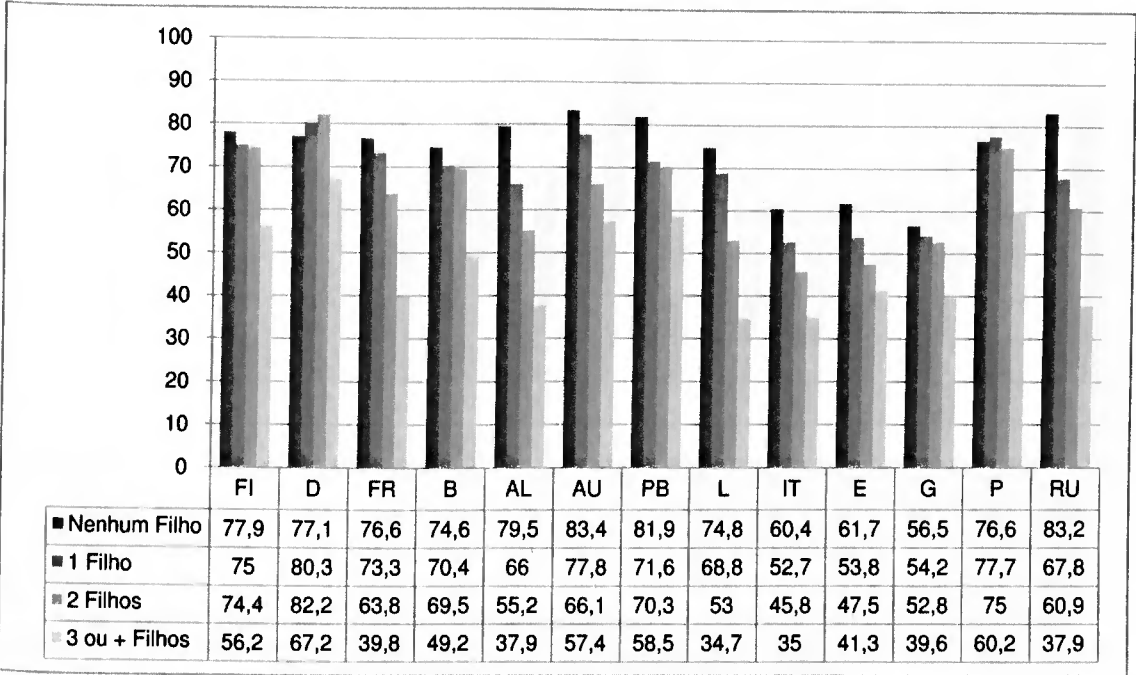
Comportamento inverso apresentam as taxas de emprego dos homens em resultado da paternidade (Figura 25, em anexo). Em todos os países, podemos observar um ligeiro aumento na taxa de emprego dos homens quando têm filhos, sendo esse aumento mais pronunciado na Finlândia e na Grécia. Para os homens, a existência de filhos e o aumento das responsabilidades financeiras que acarreta, parece fazer aumentar a necessidade de um emprego, enquanto fonte de rendimentos para sustentar a família, e para muitas mulheres, significa o abandono do emprego para se dedicar à prestação de cuidados, à boa maneira do modelo *male breadwinner*.

O emprego feminino não é, também, indiferente ao número e idade dos filhos (Rubery *et al.*, 1999: 106-108). Em Portugal, Finlândia, Dinamarca, Bélgica e Países-Baixos, a variação das taxas de emprego na passagem de um para dois filhos não apresenta grande relevância. A maior variação observa-se a partir do nascimento do terceiro filho. Mesmo assim, Portugal exhibe, a seguir à Dinamarca, a mais alta taxa de emprego para as mães com três ou mais filhos (60,2%). A generalidade dos países do modelo corporativo (com a excepção dos Países-Baixos e Áustria), os restantes países da Europa do Sul e o Reino Unido exibem taxas inferiores a 40% para o emprego das mães com três ou mais filhos. Esses países apresentam quebras mais acentuadas nas taxas de emprego à medida que aumenta o número de filhos (Figura 12).

O emprego das mães é particularmente influenciado pelos Estados-Providência e pela forma como os cuidados às crianças são encarados como responsabilidade das famílias ou do Estado. Em geral, os países com maior taxa de emprego entre as mães são aqueles que disponibilizam uma maior rede de serviços de acolhimento de crianças (Marques e Pereira, 1995: 792; Fagan, 1998; entre outros). Também as licenças parentais remuneradas e o sistema de subsídios às famílias com filhos podem ter um impacto não desprezível na decisão e forma de participação no mercado de trabalho. A singularidade do caso português sobressai consideravelmente quando

vários autores apontam para o facto de as elevadas taxas de emprego entre as mães coexistirem com uma escassa rede de serviços de apoio às crianças o que, à partida, coloca sérios problemas à conciliação do trabalho com a vida familiar destas mulheres (Lopes e Perista, 1995; Fagan, 1998; Ferreira, 1999; Lopes e Perista, coord., 1999; Torres *et al.*, 2005, entre outros). Mais à frente discutiremos mais aprofundadamente este problema confrontando a situação portuguesa e a sua evolução com a dos outros países da Europa do Sul e da UE-15.

Figura 12 – Taxa de emprego das mulheres (20-49 anos) por n.º de filhos, 2003 (%)

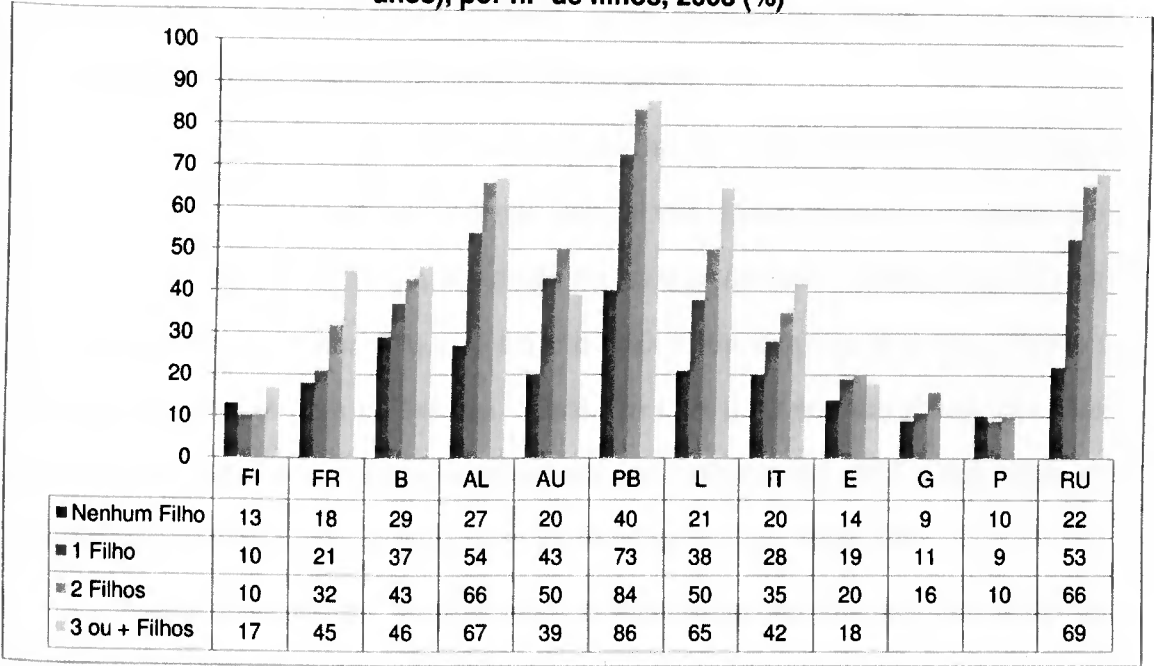


Fonte: Eurostat, *Employment rates lower and part-time rates higher for women with children* (News Release 49/2005).
 Notas: Filhos menores de 12 anos; Dados não disponíveis para a Suécia e Irlanda; Dados relativos ao Luxemburgo (3 ou + Filhos) pouco fiáveis, dado o reduzido tamanho da amostra.

Tal como sublinham Heloísa Perista e Margarida Chagas Lopes (1999: 66), em Portugal, a presença de crianças exerce um *efeito rendimento* sobre a decisão de participação das mulheres no mercado de trabalho, na medida em que o acréscimo de responsabilidades financeiras decorrentes do nascimento dos filhos favorece a permanência das mulheres no emprego remunerado. Só a partir do terceiro filho, quando o custo de oportunidade associado ao trabalho remunerado é maior, dados os custos inerentes aos serviços formais de guarda de crianças, o *efeito substituição* é

superior ao *efeito rendimento*, provocando um decréscimo nas taxas de emprego femininas. Como podemos constatar num relatório recente da OCDE (2004: 72), nem mesmo a idade dos filhos tem qualquer impacto nas taxas de emprego femininas em Portugal. Esta situação contraria a tendência verificada em muitos países da idade das crianças condicionar a participação das mulheres no mercado de trabalho, pelo menos até atingirem a idade de iniciarem a escolaridade obrigatória.

Figura 13 – Proporção do emprego a tempo parcial no emprego total das mulheres (20-49 anos), por n.º de filhos, 2003 (%)



Fonte: Eurostat, *Gender gaps in the reconciliation between work and family life* (Statistics in focus 4/2005).
 Notas: Dados não disponíveis para Suécia, Dinamarca e Irlanda; Dados para Portugal e Grécia relativos a 3 ou mais filhos não são fiáveis, dado o reduzido tamanho da amostra.

Face às suas responsabilidades familiares, o recurso ao emprego a tempo parcial após o nascimento dos filhos é uma opção das mulheres em muitos dos países analisados e, em geral, essa opção assume maior importância quanto maior for o número de filhos (ver Figura 13). Uma vez mais Portugal configura uma situação digna de nota: apesar das elevadas taxas de emprego, as mulheres com filhos apresentam um regime de trabalho particularmente intensivo, evidenciando pouco recurso ao tempo parcial. Situação semelhante pode observar-se na Finlândia, a representante dos países nórdicos. Dos restantes países da Europa do Sul, a Grécia é o que mais se

aproxima do padrão português. A Espanha apresenta níveis de emprego a tempo parcial das mães ligeiramente mais elevados do que Portugal e Grécia, e a Itália exibe a maior proporção de mães empregadas a tempo parcial do conjunto destes países, que é nitidamente crescente com o número de filhos. Já nos Países-Baixos, as mães optam essencialmente pelo regime de trabalho a tempo parcial (sempre acima dos 70%, qualquer que seja o número de filhos, chegando a atingir os 86%), assim como na Alemanha e, com menos intensidade, nos países do modelo corporativo. O representante do modelo liberal, o Reino Unido, também se distingue pela elevada participação a tempo parcial das mães que trabalham.

Um outro aspecto relevante da participação das mães no mercado de trabalho prende-se com o seu nível educacional. Pelo quadro abaixo, podemos constatar que, em todos os países para os quais existam dados disponíveis, quanto maior o nível educacional obtido, maior a taxa de emprego das mães, qualquer que seja o número de filhos (excepção para a Finlândia, quando se trata de 3 ou mais filhos). Um nível educacional superior aumenta a probabilidade das mulheres em geral, e das mães em particular, permanecerem na força de trabalho (Rubery *et al.*, 1999: 108).

A existência de um ou dois filhos praticamente não interfere nas taxas de emprego femininas em Portugal, qualquer que seja o nível educacional. As mulheres com habilitações de nível superior e com um ou dois filhos atingem a mais elevada taxa de emprego em Portugal (92%) e a mais baixa no Luxemburgo (69%). As mães portuguesas são também as que exibem uma maior taxa de emprego, quando o seu nível de escolaridade é inferior ao secundário. Nos restantes países da Europa do Sul é notório o *gap* que se observa entre as taxas de emprego das mulheres com o nível educacional mais baixo e das que apresentam habilitação de nível superior, qualquer que seja o número de filhos.

Quadro 11 – Taxa de emprego das mulheres (20-49 anos) por nível de escolaridade e n.º filhos, 2003 (%)

Nº Filhos:	Nenhum Filho			1 ou 2 Filhos			3 ou + Filhos		
	<Sec.	Sec.	Sup.	<Sec.	Sec.	Sup.	<Sec.	Sec.	Sup.
Nível de Escolaridade:									
Suécia
Finlândia	69	72	89	60	71	82	53	65	56
Dinamarca
França	68	79	82	54	71	81	28	39	59
Bélgica	58	77	89	47	70	87	20	46	77
Alemanha	65	80	89	41	65	76	21	45	56
Áustria	74	84	94	58	76	86	41	60	82
Países-Baixos
Luxemburgo	67	76	88	62	61	69	..	31	..
Itália	45	73	88	34	61	80	17	49	73
Espanha	48	67	83	37	56	75	25	43	70
Grécia	49	53	83	42	49	79	27	35	76
Portugal	73	84	91	72	85	92	53
Reino Unido	56	85	92	35	66	80	10	41	62
Irlanda

Fonte: Eurostat, *Gender gaps in the reconciliation between work and family life* (Statistics in focus 4/2005).

Notas: Filhos menores de 12 anos; .. Dados muito pouco fiáveis ou indisponíveis.

2.1.5 O emprego e os níveis educacionais

O nível educacional obtido constitui um factor da maior importância quando analisamos as taxas de emprego das mulheres. Verificamos que, invariavelmente, nos países da UE-15 quanto maior o nível educacional obtido pelas mulheres, maior a probabilidade de estarem empregadas. Efectivamente, é entre as mulheres com nível de escolaridade superior que se encontram as mais altas taxas de emprego, sempre acima dos 70% nos últimos dez anos, em alguns casos, como o das mulheres portuguesas, dos países escandinavos e anglo-saxónicos, acima dos 80% (ver Quadro 12).²⁹ Inversamente, as mulheres que atingiram um nível educacional inferior ao do ensino secundário apresentam uma taxa de emprego mais modesta, na maior parte

²⁹ Com excepção das mulheres espanholas que, em 1996, apresentava uma taxa de emprego feminina, no nível superior de escolaridade, de cerca de 60%, passando para 76,6% em 2006.

dos países não chegando a atingir os 50%, e com pouca variação entre 1996 e 2006. Portugal, Dinamarca e Reino Unido apresentam as mais elevadas taxas de emprego para este nível de escolaridade: 57,6%, 56,5% e 56,1% em 2006, respectivamente.

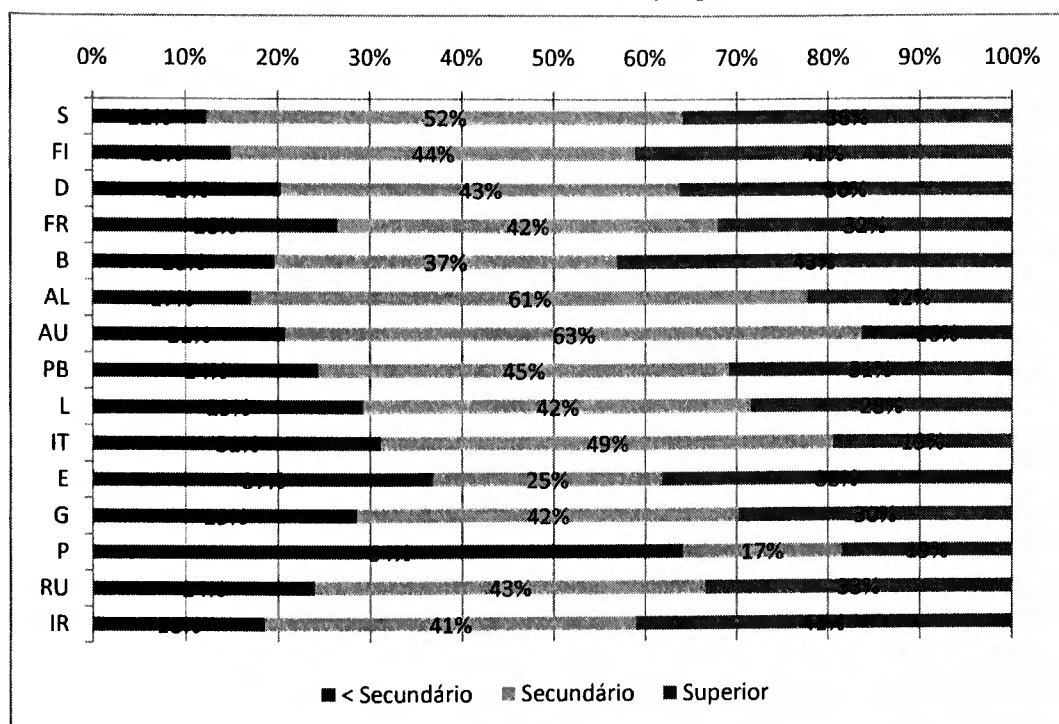
Quadro 12 – Taxa de emprego das mulheres (15-64 anos), por nível de escolaridade

Ano:	1996			2006		
Nível de escolaridade:	< Sec.	Secundário	Superior	< Sec.	Secundário	Superior
Suécia	53,1	73,5	85,2	47	75,3	85,7
Finlândia	40,3	64,1	80,1	41,8	69,4	82,9
Dinamarca	50,6	71,2	82,9	56,5	75,5	85
França	39,6	58,8	74,3	41,9	61,9	74,6
Bélgica	26,7	50,3	77	30,1	56,6	79,2
Alemanha	36	62,3	76,7	39,2	66,6	79,7
Áustria	44,4	66,2	82,7	44,7	69	81,5
Países-Baixos	38,7	65	76,3	48,7	73,7	83,7
Luxemburgo	34,4	53	71,6	38,6	59,1	79,8
Itália	25,8	50,3	74	29,6	58,6	73,4
Espanha	26	32,9	60,4	39,8	58,1	76,6
Grécia	31,9	38,7	71,3	33,4	48,1	76,7
Portugal	50,7	51,7	84,4	57,6	61,3	82,8
Reino Unido	57,3	71,8	83,4	56,1	72,6	85,5
Irlanda	23,7	51,1	74	33,6	63,9	81,5
UE-15	37,2	59	75,9	41	65	79,4
UE-27				38,4	62,5	79,6

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

A Figura 14 mostra-nos como é composta a população feminina empregada em termos de escolaridade. Verificamos que Portugal é o país que apresenta a maior proporção de mulheres empregadas com nível de escolaridade inferior ao secundário (64%), muito acima da generalidade dos países, mesmo os da Europa do Sul, e contrastando com os 12% da Suécia. Em contrapartida apresenta a menor proporção de mulheres empregadas detentoras de escolaridade ao nível do ensino secundário e do ensino superior (respectivamente, 17% e 19%). Na Irlanda, Finlândia e Bélgica a proporção de mulheres empregadas com nível educacional superior ultrapassa os 40%. Portugal distingue-se, pois, dos países da Europa do Sul, pelo menor nível de habitação das mulheres empregadas.

Figura 14 – Nível educacional das mulheres empregadas (15-64 anos), 2006



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*; cálculos próprios.

Notas: Dados para a Alemanha e França são provisórios.

Tal facto reflecte, certamente, o baixo nível educacional da população em geral. Em 2006, Portugal apresenta a maior taxa de abandono escolar precoce das mulheres (31,8%) entre os países da UE-15, com um ligeiro decréscimo face a 1996 (34,4%). Adicionalmente, exhibe a mais baixa proporção de mulheres com pelo menos o ensino secundário completo (21,8%, em 1996, e 29,8% em 2006), bastante distante de países como a Suécia e a Finlândia, com taxas acima dos 80%, em 2006. Em ambos os indicadores, Portugal fica muito mal situado mesmo comparando apenas com os restantes países da Europa do Sul, que apresentam um melhor desempenho, como podemos verificar no Quadro 13. Os mesmos indicadores para os homens portugueses posicionam-se de forma idêntica face aos parceiros da UE-15 e, em particular, face aos restantes países da Europa do Sul. Espanha, Itália e Grécia, apesar da evolução positiva que têm registado ao nível dos indicadores de desempenho educacional para mulheres e homens, situam-se, ainda assim, numa



posição desfavorável face à média da UE-15. Mas, comparando com a situação portuguesa, a evolução dos indicadores tem sido bastante mais positiva, o que se reflecte numa população e numa força de trabalho mais escolarizada, inclusive a feminina.

Quadro 13 – Indicadores de desempenho a nível educacional, por sexo (%)

Ano:	Mulheres (25-64 anos) que completaram, pelo menos, o ensino secundário		Homens (25-64 anos) que completaram, pelo menos, o ensino secundário		Abandono escolar precoce (mulheres 18-24 anos)*		Abandono escolar precoce (homens 18-24 anos)*	
	1996	2006	1996	2006	1996	2006	1996	2006
Suécia	75,6	86,1	72,3	82,1	6	10,7	9	13,3
Finlândia	68,8	81,8	67,1	77,5	10,8	6,4	11,4	10,4
Dinamarca	74,4	79,8	80,8	83,4	12,1	9,1	12,2	12,8
França	55,4	65,1	62,3	68,7	13,6	11,2	16,9	15,1
Bélgica	54,5	67	58,8	66,9	11	10,2	14,7	14,9
Alemanha	72,4	80	84,6	86,5	14,2	13,6	12,5	13,9
Áustria	61,8	74,2	79,2	86,6	14,9	9,8	9,2	9,3
Países-Baixos	58,3	69,6	67,8	75,1	17,1	10,7	18,1	15,1
Luxemburgo	37,7	62,1	53	68,9	37,9	14	32,8	20,9
Itália	35	51,7	40,7	50,9	29	17,3	34,5	24,3
Espanha	30,6	49,7	33,9	49,2	26,1	23,8	36,7	35,8
Grécia	41,7	59,7	47	58,3	17,8	11	24,2	20,7
Portugal	21,8	29,8	21,7	25,4	34,4	31,8	45,6	46,4
Reino Unido	45,8	68,7	58,8	76,4	(a)	11,4	(a)	14,6
Irlanda	53,3	69,4	46,7	62,9	14,2	9	23,5	15,6
UE-15	51,7	65,1	60	68,3	19,7	14,5	23,7	19,4

Fonte: Eurostat, *Population and Social Conditions*

Notas: * População (18-24 anos) que completou, no máximo, o 3.º ciclo do ensino básico e que não se encontra em educação ou formação; (a) Dados não disponíveis; Quebra de série em 1996 para a Dinamarca e Alemanha; Dados relativos a 2006 provisórios para Grécia, Itália, Finlândia e Portugal.

Apesar do baixo desempenho de Portugal em relação ao nível educacional das mulheres e da população em geral, não podemos ignorar a evolução que se fez sentir a este nível a partir dos anos 1960 e, mais intensamente após a revolução de 1974, como resultado das mudanças políticas, sociais e culturais ocorridas, e ainda, das pressões exercidas pelo mercado de trabalho (André, 1996: 150-151). A massificação da educação teve um impacto muito positivo na situação das mulheres, dado que o gap educacional entre sexos tem vindo a estreitar-se consideravelmente, para o que

tem contribuído a crescente feminização do ensino superior, em compensação da sobre-representação feminina nos níveis mais baixos de escolaridade (André *et al.*, 2000: 57; Lopes, 2000: 113). Pelos censos da população em 2001 podemos verificar, efectivamente, que as mulheres se encontram sobre-representadas tanto no nível de qualificação superior (56,1%), como ao nível do 1.º ciclo do ensino básico (52%) e do analfabetismo (58,7%)³⁰, como podemos constatar pelo Quadro 14.

Quadro 14 – Nível de escolaridade da população portuguesa, 2001 (%)

Nível de escolaridade	Homens	Mulheres	Total	Taxa de Feminização (%)
Nenhum	12,2	16,2	14,2	58,7
Básico	60,7	56,5	58,6	49,9
1.º Ciclo	34,9	35,3	35,1	52,0
2.º Ciclo	13,8	11,4	12,6	46,9
3.º Ciclo	12,0	9,8	10,9	46,7
Secundário	16,4	14,9	15,6	49,3
Médio	0,8	0,7	0,8	47,9
Superior	9,9	11,7	10,8	56,1
Bacharelato	1,9	2,4	2,2	58,6
Licenciatura	7,2	8,6	7,9	56,1
Mestrado	0,5	0,5	0,5	51,1
Doutoramento	0,3	0,2	0,2	40,5
Total	100,0	100,0	100,0	51,7

Fonte: CIDM (2004: 57)

Em 2005, as mulheres representam mais de metade dos estudantes do ensino superior (ou sensivelmente metade, no caso da Alemanha) na UE-15, mas persistem algumas áreas de formação onde tradicionalmente a feminização é superior. É o caso das áreas da educação, humanidades e saúde e serviços sociais. Revertendo a tendência habitual, o ramo das ciências económicas e do direito apresentam-se já muito feminizadas, ao contrário do ramo das engenharias, indústria e construção. As ciências, matemáticas e tecnologias da informação, também tradicionalmente masculinizadas, apresentam uma participação feminina superior, próxima dos 50% em

³⁰ A proporção de mulheres sem qualquer grau de instrução reflecte, essencialmente, a situação das mais idosas, em que o nível de analfabetismo é ainda elevado (CIDM, 2004: 57).

Portugal e Itália, e de acima de 40% na Suécia, Finlândia e Irlanda (ver quadro abaixo).

Quadro 15 – Taxa de feminização do ensino superior, 2005 (%)

No total dos alunos matriculados no ensino superior:		Nos cursos das áreas de formação de:					
		Educação	Humanidades	Ciências sociais, económicas e direito	Ciências, matemáticas e tecnologias informação	Engenharias, indústria e construção	Saúde e Serviços Sociais
Suécia	59,6	76,6	62,5	60,8	42	28	81
Finlândia	53,6	80,5	71,3	62,8	40,6	18,7	84,2
Dinamarca	57,4	70,7	62,7	50,4	31,7	33,1	81,1
França	55,2	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)
Bélgica	54,4	70,2	57,8	54,2	33,6	21	72,9
Alemanha	49,6	68,6	66,2	48,6	34,4	18,4	73,5
Áustria	53,7	74,8	65,7	55,1	33,9	20,7	67,8
Países- Baixos	51	73,5	55	46,7	19,9	13,5	74,1
Luxemburgo	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)	(a)
Itália	56,6	86,7	72,4	57	48,9	27,7	65,1
Espanha	53,7	78,3	61,1	58,9	34,5	27,8	75
Grécia	51,1	70,1	73,4	54,7	38,6	27,7	74,5
Portugal	55,7	84	62	59,7	48,8	26	76,9
Reino Unido	57,2	74	61,8	55,5	36,2	19,1	78,8
Irlanda	54,9	78,9	63,8	57,1	40,9	16,3	78,8

Fonte: Eurostat, *Population and Social Conditions*

Notas: (a) Dados não disponíveis

As mulheres, na generalidade dos países da UE-15, apresentam uma melhoria do seu desempenho em relação aos homens, em termos de educação, apresentando níveis de abandono escolar precoce inferiores. Essa situação pode dever-se ao facto de ser mais fácil a entrada no mercado de trabalho para os homens jovens do que para as mulheres jovens (André *et al*: 2000: 60, referindo-se ao caso português). Mas o aumento do nível educacional é generalizado para homens e mulheres, o que, no curto prazo, tem o impacto de reduzir a oferta de emprego mas, no médio prazo, aumenta a qualidade dessa oferta e a propensão dos trabalhadores permanecerem no mercado de trabalho (Rubery *et al.*, 1999: 134).

O crescente investimento que as mulheres portuguesas fazem na sua educação é canalizado quase totalmente para o mercado de trabalho, como refere Margarida Chagas Lopes (2000: 113), e como podemos verificar pela elevada taxa de emprego que apresentam as mulheres com habilitações de nível superior, procurando certamente um impacto positivo nas suas remunerações e condições de trabalho. A autora defende, aliás que, mais do que um investimento, a sobre-educação das mulheres face aos homens configura uma estratégia deliberada de compensação, efectiva ou antecipada, da discriminação salarial entre os sexos (*idem*: 109). O investimento em educação por parte das mulheres é, na aceção de Isabel Margarida André e Paulo Areosa Feio (2000: 60), a melhor forma de aceder ao mercado de trabalho e diversificar as suas oportunidades profissionais.

2.1.6 *A segregação vertical: qualificações profissionais e remunerações*

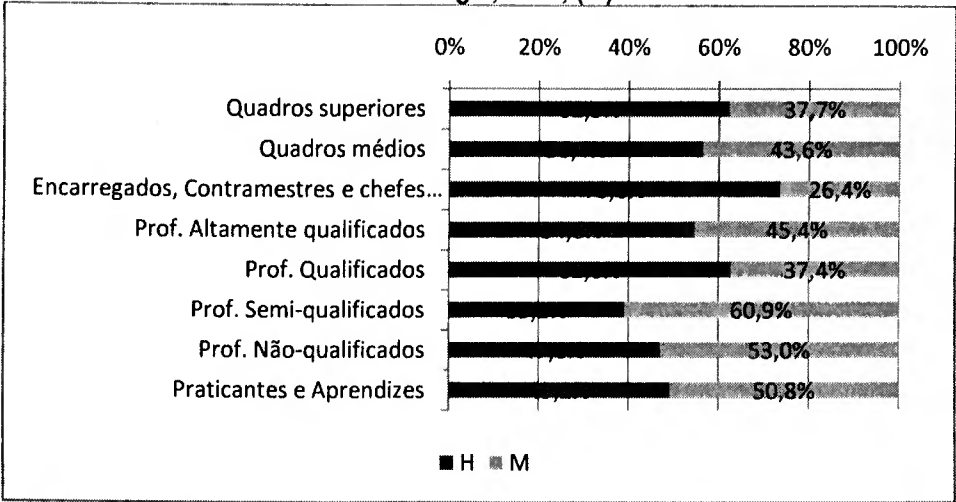
Apesar de as mulheres apresentarem níveis educacionais semelhantes ou mesmo superiores aos dos homens, tal não se reflecte em termos de remunerações e qualificações profissionais. Pelo contrário, é evidente o *gap* entre homens e mulheres no que se refere aos ganhos do trabalho. O emprego feminino concentra-se em vários ramos do sector dos serviços e do comércio a retalho caracterizados pela baixa exigência de qualificações, mal remunerados e de elevada precariedade (Casaca, 2005a: 56). Se a feminização do emprego é resultado, quase exclusivamente, da terciarização da economia, então é previsível uma perpetuação da desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Em 2005, a remuneração base média das mulheres correspondia a cerca de 80% da remuneração base média dos homens, e o ganho médio das mulheres a cerca

de 77,5% do ganho médio dos homens (DGEOP, 2007)³¹. A desigualdade salarial entre homens e mulheres acontece para qualquer nível de qualificação profissional (*idem*).

Quanto aos níveis de qualificação profissional, constatamos que as mulheres se encontram sobre-representadas nos níveis mais baixos de qualificação. Os homens, por sua vez, estão sobre-representados nos quadros médios e superiores, nos encarregados, contramestres e chefes de equipa, e nos profissionais qualificados e altamente qualificados, como ilustra a Figura 15.

Figura 15 – Trabalhadores por conta de outrem por níveis de qualificação e por género, em Portugal, 2005, (%)



Fonte: Quadros de Pessoal 2005, *Estatísticas em síntese*, DGEOP/MTSS (Maio, 2007), cálculos próprios
 Nota: Dados relativos a Portugal Continental

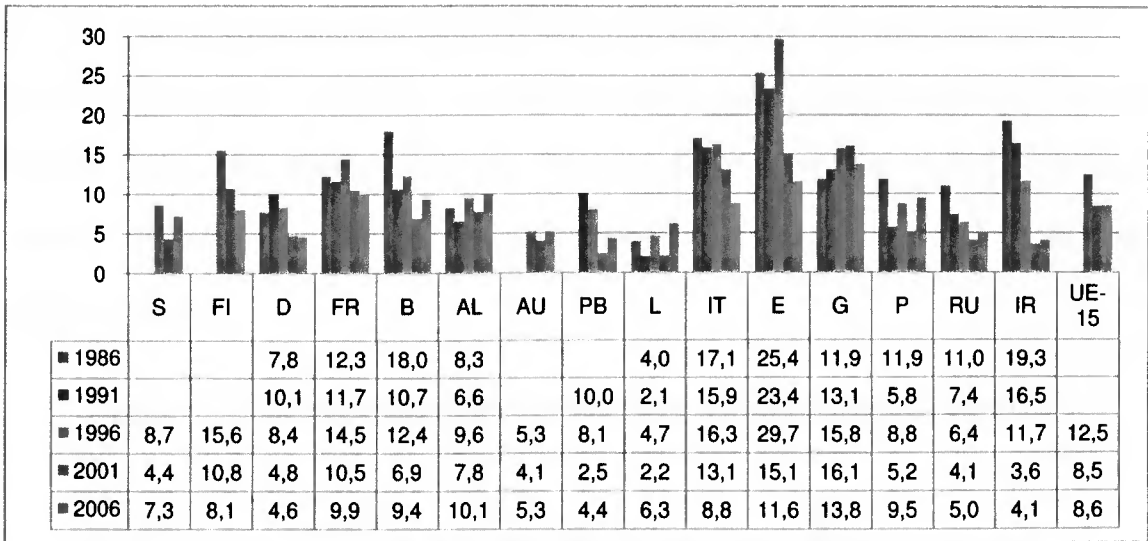
2.1.7 O desemprego

A incidência do desemprego reflecte a organização dos mercados de trabalho, pelo que os vários Estados-Membros da UE-15 apresentam características distintas no que diz respeito ao desemprego, mesmo numa óptica de análise com base no género (Rubery *et al.*, 1999: 136). Em média, nos países da UE-15, o desemprego feminino ultrapassa o masculino (ver Figura 16 abaixo, e Figura 26 em anexo), mas o *gap* tem

³¹ Os dados são relativos a trabalhadores por conta de outrem, com regime de trabalho a tempo inteiro, e em Portugal Continental.

vindo a estreitar-se, atingindo, em 2006, 1,4 pontos percentuais. Mas, se para os países da Europa do Sul, em especial Grécia, Espanha e Itália, a diferença entre o desemprego das mulheres e dos homens é acentuada, com prejuízo para as mulheres, na Suécia, Finlândia, Reino Unido e Irlanda, as mulheres apresentam uma taxa de desemprego ligeiramente mais baixa do que a dos homens (na Suécia e na Finlândia, porém, os dados mais recentes apontam para o desemprego feminino exceder ligeiramente o masculino).

Figura 16 – Taxa de desemprego das mulheres (15-64 anos), %



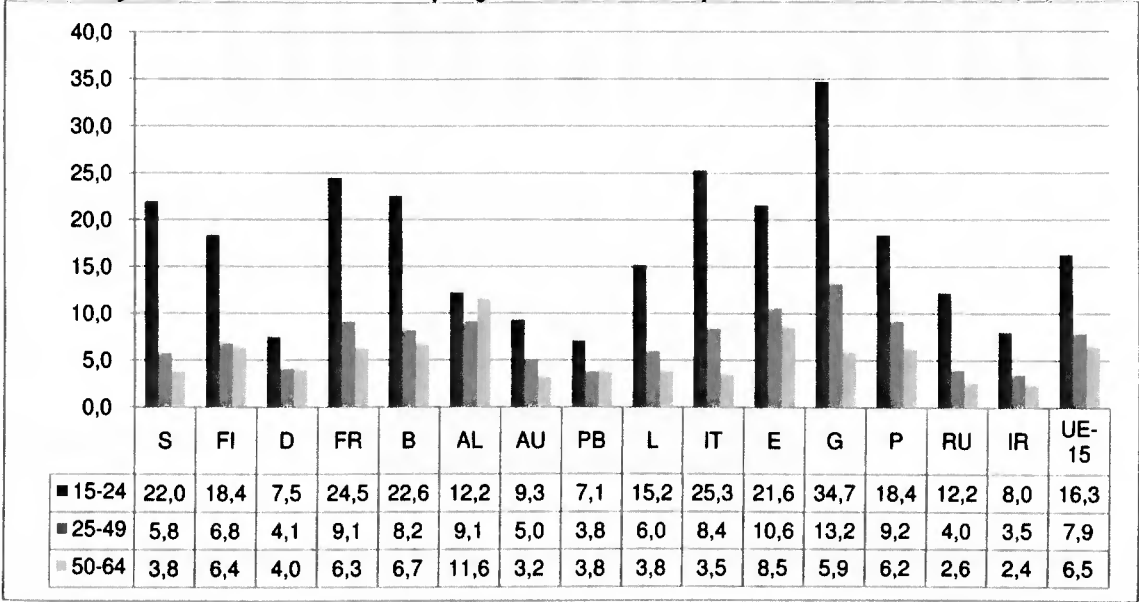
Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*
Notas: Dados relativos a 2006 para França e Alemanha são provisórios; dados em falta não disponíveis.

Em Portugal, o desemprego das mulheres apresenta níveis inferiores aos dos restantes países da Europa do Sul, não obstante em Itália e Espanha se registar um decréscimo digno de nota nos últimos 20 anos. Em Espanha, no período 1986-1996, o desemprego das mulheres atingiu quase aos 30%, situando-se em 2006 nos 11,6%, abaixo da Grécia (13,8%, a mais elevada da UE-15). As elevadas taxas de desemprego que se verificavam nesses países da Europa do Sul (e, de certa forma, ainda se verificam) podem funcionar como um desincentivo à participação feminina no mercado de trabalho.

O aumento da actividade das mulheres, em Portugal, nos últimos cinco anos tem sido acompanhado de um aumento do desemprego proporcionalmente superior ao aumento do emprego. Aliás, o aumento de actividade das mulheres é apontado como uma das causas para o aumento do desemprego neste país nos finais da década de 1970 e início da década de 1980, a par da desmobilização de vários milhares de homens decorrente do fim da guerra colonial e do decréscimo da emigração (Rodrigues, 1992: 131).

O desemprego afecta particularmente as mulheres jovens (entre os 15 e os 24 anos), em todos os países analisados (Figura 17). Mais uma vez, os países da Europa do Sul apresentam as mais elevadas taxas de desemprego, chegando a atingir quase 35% na Grécia. Na Suécia, Finlândia, França e Bélgica também é particularmente elevado, reflectindo as dificuldades na entrada no mercado de trabalho para as mulheres jovens.

Figura 17 – Taxa de desemprego das mulheres, por escalão etário, 2006 (%)



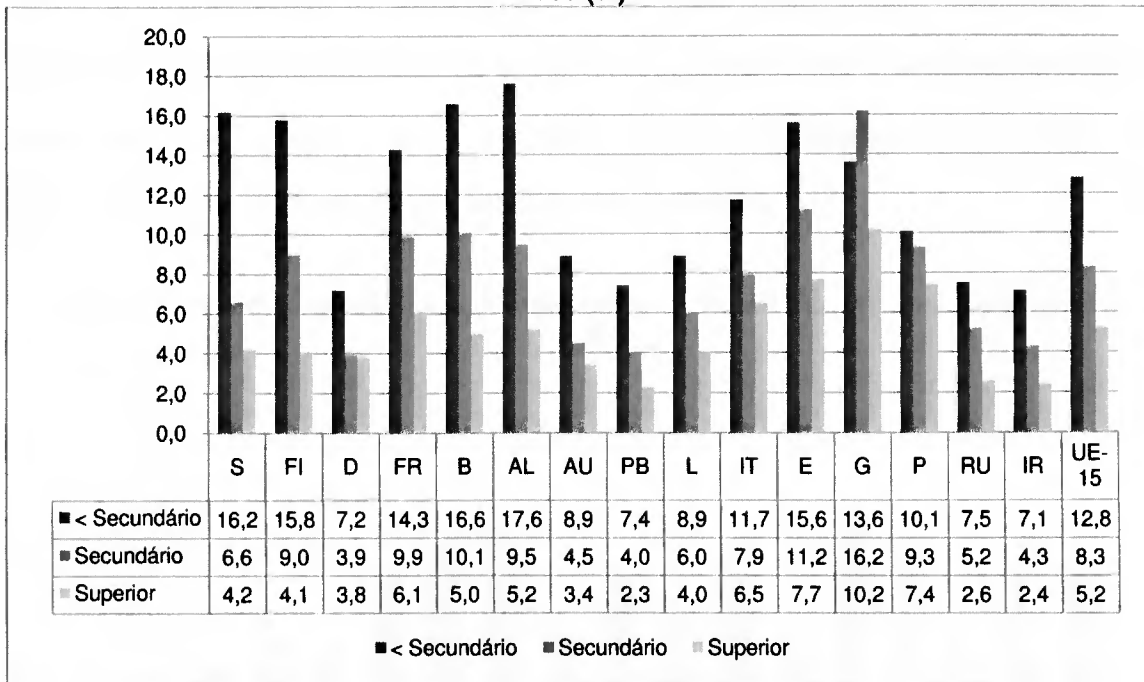
Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*

Notas: Dados para a França e Alemanha são provisórios; dados para o Luxemburgo relativos ao escalão 15-24 anos são pouco fiáveis dado o reduzido tamanho da amostra.

Com excepção da Grécia, em que o desemprego incide mais sobre as mulheres detentoras do ensino secundário, em todos os países da UE-15 o

desemprego é particularmente incisivo sobre as mulheres com mais baixo nível de escolaridade (Figura 18). Uma vez mais se verifica que, quanto maior o nível educacional das mulheres, melhor o seu desempenho no mercado de trabalho, embora o nível de escolaridade obtido proteja mais os homens do que as mulheres do fenómeno do desemprego na maioria dos países da UE-15 (conforme podemos verificar pela Figura 27 em anexo). Ainda assim, os quatro países da Europa do Sul exibem as maiores taxas de desemprego das mulheres com nível de escolaridade superior, atingindo o valor mais significativo na Grécia (10,2%).

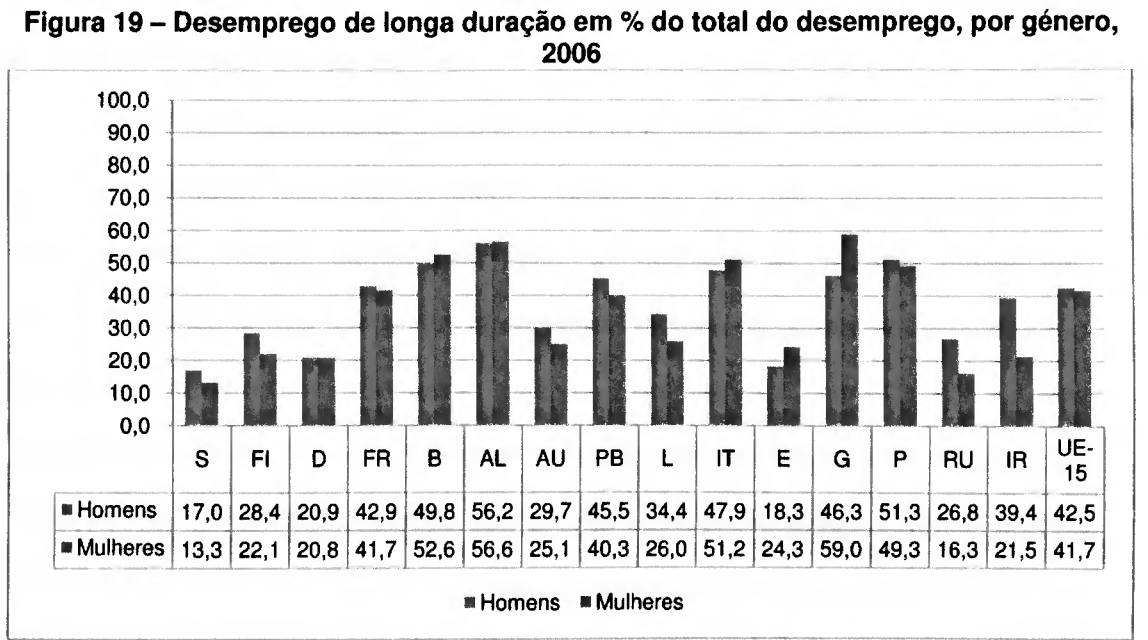
Figura 18 – Taxa de desemprego das mulheres (15-64 anos), por nível de escolaridade, 2006 (%)



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*
Notas: Dados para França e Alemanha são provisórios; dados para o Luxemburgo relativos ao nível superior pouco fiáveis dado o reduzido tamanho da amostra.

A vulnerabilidade das mulheres no plano do desemprego também pode ser observada pela duração do mesmo. Em média, na UE (15), o desemprego de longa duração (isto é, por um período igual ou superior a um ano) afecta 41,7% das mulheres desempregadas em 2006, um pouco abaixo do registado para os homens (42,5%). A incidência do desemprego de longa duração nas mulheres varia entre os

59% da Grécia e os 13,3% da Suécia (Figura 19). Em Portugal, a tendência recente é de aumento do desemprego de longa duração tanto para os homens como para as mulheres, representando 3,2% da força de trabalho masculina e 4,2% da força de trabalho feminina em 2005, tendo mais do que duplicado desde 2001. Tal cenário contraria a evolução registada para este indicador na média da UE-15 no mesmo período, que tem apresentado uma ligeira quebra ou estagnação (Comissão Europeia, 2006). Os restantes países da Europa do Sul apresentam uma evolução semelhante à da média dos países da UE-15, contudo Grécia e Itália continuam a apresentar taxas de desemprego de longa duração das mulheres superiores à de Portugal (*idem*). Ainda que a protecção social no desemprego tenha vindo a aumentar recentemente no nosso país, não podemos deixar de sublinhar o que representa o desemprego para o agravamento da pobreza e da exclusão social, em especial num cenário de crescimento acentuado do desemprego de longa duração.



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*
Notas: Desemprego com duração igual ou superior a 12 meses; dados para a França e a Alemanha são provisórios; dados para o Luxemburgo e Suécia são pouco fiáveis.

2.2 A divisão do trabalho não pago

Na secção anterior podemos verificar que, não obstante as diferenças entre os vários países, a participação das mulheres na esfera laboral é uma realidade que assume cada vez mais relevo, aproximando-se, em muitos casos, do padrão masculino de participação no mercado de trabalho. A intensidade e qualidade dessa participação na esfera laboral não podem estar dissociadas, porém, das responsabilidades familiares assumidas pelas mulheres, tal como discutimos na primeira parte deste trabalho. Efectivamente, se por um lado assistimos a uma redução das assimetrias entre homens e mulheres no que respeita às taxas de participação no trabalho remunerado, designadamente ao longo do ciclo de vida, por outro persistem amplas assimetrias de género no que se refere à divisão do trabalho não remunerado. De um modo geral, nos países analisados, predomina um modelo assimétrico de partilha de responsabilidades familiares, isto é, das tarefas domésticas e da prestação de cuidados à família.

Os dados apresentados no quadro seguinte, relativos a inquéritos à ocupação do tempo, permitem-nos inequivocamente concluir que, em todos os países da UE-15 para os quais existem dados disponíveis, as mulheres empregadas despendem consideravelmente mais tempo nas tarefas domésticas e de prestação de cuidados à família do que os homens na mesma situação. Especialmente nos países do sul aqui representados (Itália, Espanha e Portugal), mas também em França e na Bélgica, esta situação resulta num diferencial de tempo total dedicado ao trabalho (remunerado e não remunerado), entre mulheres e homens empregados, que pode exceder uma hora diária, com prejuízo para as mulheres. Esta situação é particularmente evidente em Portugal, em que a diferença, entre mulheres e homens, de tempo dedicado ao

trabalho remunerado é substancialmente menor (cerca de metade) da diferença de tempo dedicado ao trabalho doméstico.³²

Quadro 16 – Tempo dispendido por dia, em média, pelas mulheres e homens empregados, em trabalho profissional e trabalho doméstico, em horas e minutos

		S	FI	D	FR	B	AL	PB	IT	E	P	RU
Mulheres	Trabalho profissional	4:05	4:20	3:31	4:32	3:53	3:52	2:25	4:39	4:57	5:53	4:06
	Trabalho doméstico	3:32	3:21	3:32	3:40	3:52	3:11	4:04	3:51	3:29	3:57	3:28
	Total	7:37	7:41	7:03	8:12	7:45	7:03	6:29	8:30	8:26	9:50	7:34
Homens	Trabalho profissional	5:17	5:32	4:32	5:44	5:03	5:05	4:01	6:13	6:11	7:33	5:42
	Trabalho doméstico	2:23	1:59	2:23	1:53	2:15	1:52	2:31	1:10	1:20	0:54	1:54
	Total	7:40	7:31	6:55	7:37	7:18	6:57	6:32	7:23	7:31	8:27	7:36

Fonte: Portugal – INE, Inquérito à Ocupação do Tempo 1999 in Destaque do INE de 19/06/2000; Restantes países: Eurostat, *How is the time of men and women distributed in Europe?* (Statistics in focus 4/2006).
Notas: Trabalho profissional inclui também tempo dedicado a estudo/formação pelas pessoas empregadas, bem como tempo com deslocações de e para o trabalho; Trabalho doméstico inclui cuidados às crianças e adultos dependentes; Os dados referem-se à média de tempo utilizado incluindo fins-de-semana e férias, o que explica o facto de o tempo diário dispendido em trabalho profissional ser inferior a um dia de trabalho normal; Dados para Portugal recolhidos no último trimestre de 1999; Dados respeitantes aos restantes países recolhidos pelos organismos nacionais de estatística entre 1998 e 2003; Dados não disponíveis para Áustria, Luxemburgo, Grécia e Irlanda.

Nos restantes países, a maior participação das mulheres nas tarefas domésticas e de cuidados à família é compensada pela menor participação no trabalho remunerado, sendo pouco significativo o diferencial de tempo total dedicado ao trabalho, remunerado ou não, entre homens e mulheres, mas elevada a assimetria da distribuição das diferentes formas de trabalho. Nestes países, é de equacionar que a responsabilidade pelo trabalho não pago reduz a possibilidade das mulheres se dedicarem ao trabalho remunerado.

Podemos, ainda, verificar que os homens dos países do Sul são os que menos participam nas tarefas domésticas e de cuidados, já que exibem uma menor carga

³² Note-se que, dado que os dados relativos a Portugal no quadro apresentado têm proveniência numa fonte distinta da dos restantes países, a comparação entre Portugal e os restantes países torna-se arriscada, uma vez que podem ter sido aplicadas diferentes metodologias na recolha e tratamento dos dados estatísticos. Outros estudos realizados em Portugal, por Anália Torres *et al.* (2005), baseado num inquérito realizado em 1999, e por Heloísa Perista (2002) baseado no Inquérito à Ocupação do Tempo conduzido pelo Instituto Nacional de Estatística, também em 1999, chegam, também, à conclusão de que as mulheres portuguesas assumem a maior parte do trabalho não pago e que, somando o tempo despendido em trabalho pago e não pago, apresentam uma jornada mais longa de trabalho, em média, em relação aos homens portugueses.

horária de responsabilidade face aos homens dos países dos modelos escandinavo, continental e liberal.

Dados recolhidos através da *European Social Survey* (ESS), respeitantes a 2004, vêm confirmar a assimetria verificada na responsabilidade do trabalho não pago, entre homens e mulheres (Quadro 25 em anexo). Nos quatros países da Europa do Sul, é elevada a percentagem de mulheres que assumem a totalidade ou a quase totalidade da responsabilidade pelas tarefas domésticas e de cuidados à família, num dia normal de semana: 70% na Grécia, 62,1% em Portugal, 53,5% na Espanha e 45,2% em Itália. Já os homens inquiridos que não despendem nenhum ou quase nenhum tempo em trabalho não pago correspondem a uma proporção de 57,2% em Portugal, 55,3% na Grécia, 47,1% em Itália e 46,3% em Espanha.

Não podemos deixar de observar que, em Portugal, o país que se destaca do grupo do Sul pela elevada participação das mulheres no mercado de trabalho, é também um dos países em que a proporção de mulheres que assumem a quase totalidade do trabalho não pago é maior (em Portugal, 79,1% das mulheres têm a seu cargo mais de três quartos da totalidade do tempo despendido em tarefas domésticas pelo agregado familiar, contra 61,9% das mulheres em Itália, o país da Europa do Sul com menor participação feminina no mercado de trabalho). A diferença entre estes países em relação à proporção de homens que têm a cargo apenas até um quarto do tempo despendido pelo agregado familiar nas tarefas domésticas é menos significativa, o que – suportado em vários estudos - nos leva a ponderar que nos países do Sul em que as mulheres assumem uma carga relativamente menor de trabalho doméstico, tal não se deve unicamente a uma maior participação masculina, mas provavelmente pelo maior recurso a soluções externas ao agregado (como redes informais de apoio, empregadas domésticas, etc.) (e.g. Tobío, 2001, Perista, 2002; Torres *et al.*, 2005).

Idêntica regularidade foi encontrada para o caso português pelos estudos levados a cabo por Anália Torres *et al.* (2005: 131) e por Heloísa Perista (2002: 457) em relação às mulheres mais instruídas e com maior rendimento. Este grupo de mulheres é aquele em que a participação nas tarefas domésticas e de cuidados à família é menor, mas tal só é possível pela externalização dessas tarefas e não pela maior participação dos seus cônjuges. Mesmo assim, ainda que participem menos na realização das tarefas, é a estas mulheres que cabe a organização do trabalho doméstico e de cuidado à família. A externalização das tarefas, quer seja pela via profissional ou informal, acaba por se traduzir na substituição de uma mulher por outra (Perista, 2002: 457; Torres *et al.*: 132). Porém, num contexto de baixos salários como o português, a externalização de tarefas domésticas através da contratação de empregadas domésticas, por exemplo, é uma possibilidade longínqua para a maioria dos agregados, representando apenas 14% dos agregados em 1999, de acordo com a análise efectuada por Heloísa Perista (2002: 466). Também os apoios das redes informais não estão disponíveis para uma grande parte dos agregados familiares (*ibidem*), num contexto de elevada participação das mulheres na esfera laboral, inclusive das mulheres mais velhas.

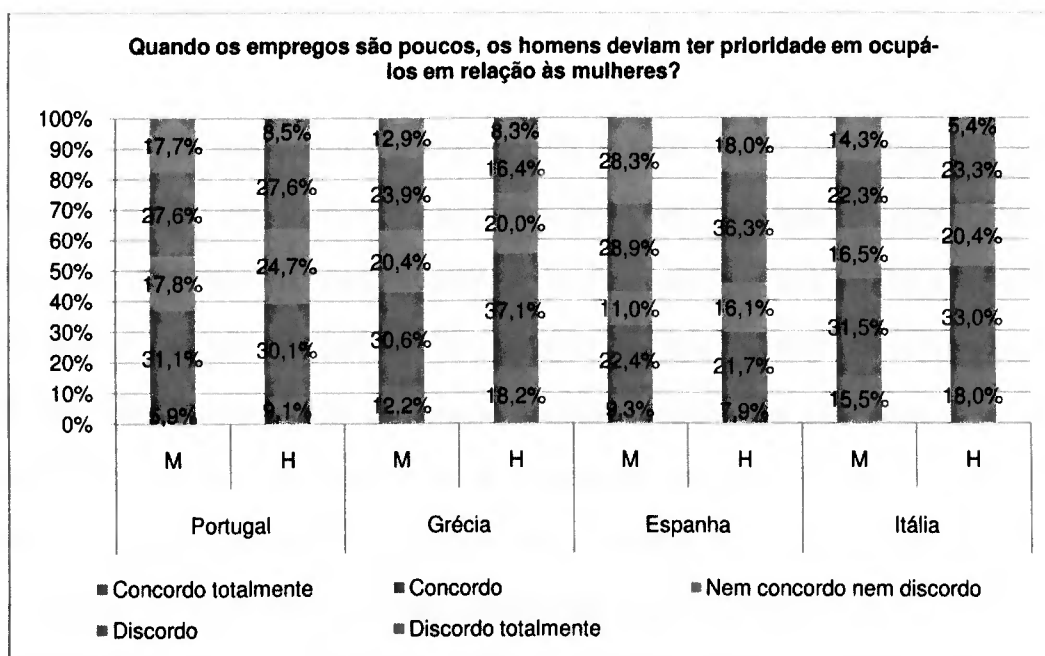
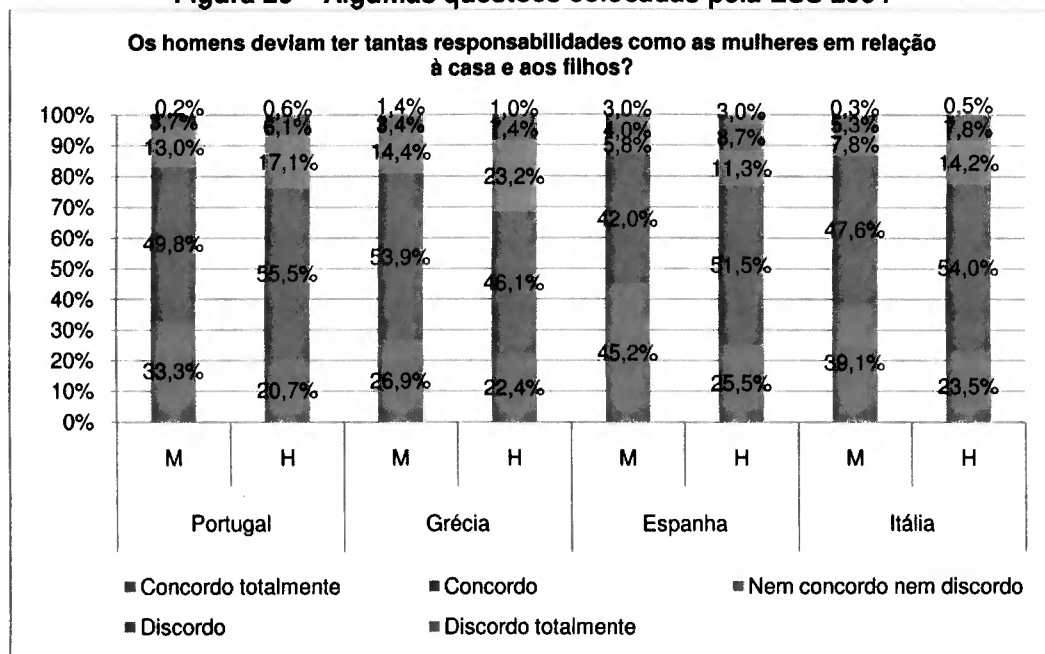
Assim, podemos constatar que, em Portugal, a par de uma participação maciça, intensa e contínua das mulheres no mercado de trabalho, há a somar uma fraca participação dos homens nas tarefas domésticas, a pouca disponibilidade das redes informais de apoio, e a fraca capacidade de recurso a soluções mercantis. Quando são profissionalmente activas, as mulheres apenas podem reduzir a sua participação no trabalho não pago através da redução do tempo a ele dedicado (Torres *et al.*, 2005:181). Sendo as mulheres portuguesas mais profissionalmente activas, tal pode justificar o tempo ligeiramente menor que os agregados familiares portugueses despendem, em média, num dia de semana, às tarefas domésticas (3,53 horas) quando comparamos com os agregados familiares gregos, espanhóis e

italianos (3,98 horas, 4,29 horas e 4,62 horas, respectivamente, conforme Quadro 25 em anexo).

Apesar de, no plano dos discursos, as atitudes sociais perante a participação feminina na esfera laboral e da participação masculina na esfera privada terem evoluído favoravelmente, e de na prática as mulheres se aproximarem cada vez mais do padrão masculino no mercado de trabalho, não se verifica uma evolução simétrica no que respeita ao envolvimento dos homens no trabalho doméstico e de cuidado à família (Perista, 1999: 236; Tobío, 2001: 2; Perista, 2002: 471; Torres *et al.*, 2005).

Os dados recolhidos pela ESS em 2004 permitem verificar que nos países da Europa do Sul, apesar de algumas nuances, a maioria dos homens e das mulheres são favoráveis a uma partilha equitativa de responsabilidades entre os cônjuges em relação à casa e aos filhos (ver Figura 20). As mulheres são, em todos os países, mais favoráveis a esta partilha do que os homens, sendo os homens gregos os que apresentam uma visão mais tradicionalista neste aspecto. Apesar de os discursos não terem correspondência prática, como tivemos ocasião de verificar pela distribuição nada equitativa das tarefas domésticas nestes países, tal não ocasiona frequentemente conflito no seio dos agregados familiares, porquanto ser muito raro o desacordo dos cônjuges em relação à divisão dessas tarefas, conforme podemos verificar no Quadro 24 em anexo, em especial na Grécia e em Portugal (curiosamente nos dois países em que a carga do trabalho doméstico é maior para as mulheres), e um pouco menos em Espanha e Itália.

Figura 20 – Algumas questões colocadas pela ESS 2004



Fonte: European Social Survey, 2004.

Na opinião de Anália Torres *et al.* (2005: 132), a fonte de legitimação de uma divisão tão assimétrica do trabalho não pago no seio dos agregados familiares reside no mercado de trabalho, dado que o trabalho das mulheres é frequentemente mais

precário e mais mal pago que o dos homens³³. Tal conduz a uma sobrevalorização do rendimento masculino no sustento da família, e a consequente desvalorização do trabalho feminino. Neste contexto, o poder negocial das mulheres no seio da relação conjugal é menor, o que numa perspectiva mais tradicionalista das expectativas relativamente ao papel feminino e masculino, conduz a uma maior fatia do trabalho não pago como responsabilidade das mulheres.

Parece, assim, existir uma contradição entre o crescente envolvimento das mulheres na esfera laboral e a organização social e a cultura empresarial, que têm cristalizado, até certo ponto, uma divisão sexual do trabalho tradicional, à imagem de modelo *male breadwinner* (Tobío, 2001: 2; Torres *et al.*, 2005: 133). Como referem Anália Torres *et al.* (*ib. idem*), "...as mulheres têm sempre uma família; os homens...só às vezes".

Um estudo baseado nos dados da ESS de 2002 conclui que os homens, tal como as mulheres, valorizam mais a dimensão familiar do que o trabalho (Torres *et al.*, 2007: 139), mas isso não parece concretizar-se, como vimos, numa partilha igualitária das responsabilidades familiares. Na confrontação entre trabalho remunerado e trabalho não remunerado, o primeiro é entendido como uma prioridade para os homens portugueses, de acordo com as conclusões de Anália Torres *et al.* (2005: 174), e que supomos serem extensíveis aos restantes países da Europa do Sul. Mesmo após o nascimento dos filhos, não se espera que os homens reduzam o seu envolvimento profissional, nem que sejam confrontados, ainda que indirectamente, com a opção entre trabalho e família, o que se traduz nas práticas observadas (*ib. idem*). De acordo com os autores, a entrada dos homens no mundo doméstico é um entrave fundamental à modernização das relações de género em Portugal, traduzindo-se no principal foco de tradicionalismo encontrado no plano dos valores (*op. cit*: 175).

³³ Acrescentaríamos que essa divisão assimétrica do trabalho não pago é, simultaneamente, causa e consequência da situação mais precária e pior remunerada das mulheres face aos homens, na sequência do que constatamos anteriormente na análise estatística efectuada.

Ainda no âmbito da ESS de 2004, constatou-se um foco de tradicionalismo nos discursos relativos à prioridade dos homens face às mulheres no que respeita à ocupação dos empregos, quando os mesmos são escassos (ver Figura 20). Ainda que mais discordantes do que os homens nesse aspecto, uma parte significativa das mulheres italianas (47%) e gregas (42,8%) consideram que, quando os empregos são poucos, os homens devem ter prioridade em ocupá-los. Em Espanha é maior a proporção das mulheres que discordam dessa situação (57,2%), bem como em Portugal (45,3%). É também nestes dois países que os homens assumem um discurso menos tradicionalista: apenas 29,6% dos homens espanhóis e 39,2% dos homens portugueses concordam com a sua prioridade face às mulheres em relação ao emprego, contra 55,3% dos homens gregos e 51% dos homens italianos. Parece, assim, persistir, especialmente nos homens gregos e italianos, e em menor escala nas mulheres destes países, uma certa ideologia baseada no modelo *male breadwinner*, em que o papel do homem no sustento da família, e a sua prioridade na esfera laboral, continuam a ser preponderantes. Sublinhe-se que é na Grécia e na Itália, os países onde se verificam as mais baixas taxas de emprego feminino da Europa do Sul e da UE-15, que os discursos demonstram ser mais tradicionalistas. Menos tradicionalistas, em especial entre as mulheres, são os discursos em Portugal e Espanha, provavelmente reflexo do maior envolvimento feminino na esfera laboral.

Mas a participação no mercado de trabalho é, para as mulheres, à parte das necessidades económicas que frequentemente fazem dela uma imposição, uma fonte de sociabilidade, de maior valorização pessoal, maior independência económica, e de maior poder negocial relativo no seio da relação conjugal, que muitas já não estão dispostas a abdicar (Tobío, 2001: 4; Torres *et al.*, 2005: 135). Por isso, "a sobrecarga que para elas resulta da acumulação do trabalho no exterior com o trabalho doméstico torna-se um preço a pagar para que não se abdique das gratificações que resultam do trabalho profissional" (Torres *et al.*, 2005: 136).

2.3 As transformações demográficas e da família

As últimas décadas têm sido palco de muitas transformações ao nível da população e das famílias um pouco por toda a Europa, mas mais tardiamente e de forma particularmente rápida nos países da Europa do Sul.

As configurações da família têm sofrido algumas mutações, permitindo-nos verificar uma certa tendência de convergência entre os vários países da UE-15, designadamente ao nível do aumento dos divórcios, dos nascimentos fora do casamento, do número de pessoas a viverem sozinhas e do decréscimo dos casamentos (Torres *et al.*, 2007), o que, em parte, reflecte uma situação de maior autonomia e independência económica das mulheres, em resultado, designadamente, da sua maior participação na esfera laboral. Ainda assim, o casamento mantém-se como a principal forma de conjugalidade, persistindo, também, certas características distintivas nos países do Sul: as famílias tendem a ser ligeiramente maiores, com os jovens a permanecer em casa dos pais até mais tarde do que nos países do Norte (*idem*: 116).

Uma das transformações demográficas mais marcantes a que assistimos prende-se com o decréscimo da fertilidade. Em Portugal, de 3,1 filhos por mulher em idade fértil em 1960 (Almeida *et al.*, 2002: 372), passamos para uma taxa de fertilidade que se situa nos 1,4 em 2005. A partir de 1983, a fertilidade caiu abaixo dos 2,1, a taxa considerada mínima para que se verifique uma substituição de gerações (*ibidem*). Esta quebra da fertilidade em Portugal, à imagem do que aconteceu também em Espanha, Itália e Grécia, revelou-se mais tardia e acentuada do que numa grande parte dos países da UE-15 (*ibidem*). Actualmente, os países da Europa do Sul exibem das mais baixas taxas de fertilidade da Europa (Quadro 17 abaixo), com a Itália a registar o valor mais reduzido do grupo (1,31), seguida da Grécia (1,33) e da Espanha

(1,35), ainda assim abaixo do valor registado em Portugal (1,4). Por outro lado, os países escandinavos, após um período de quebra da fertilidade, apresentam uma tendência recente de subida, registando os valores mais elevados para este indicador, a seguir à França (1,94) e à Irlanda (1,86), mas, ainda assim, todos abaixo do nível de substituição de gerações.

Ainda que muitos autores relacionem o decréscimo das taxas de fertilidade com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, é difícil estabelecer uma relação de causa-efeito entre os dois indicadores, no sentido em que não é claro se a quebra das taxas de fertilidade é, efectivamente, causa ou consequência da participação mais generalizada das mulheres na esfera laboral (Sousa, 2005:98). Os dados mais recentes levam, porém, alguns autores a defender a ideia de que, numa parte substancial dos países da UE, a fertilidade está positivamente correlacionada com a participação das mulheres no mercado de trabalho (Saraceno, 2004: 27, Torres *et al.*, 2007: 124; Silvera, 2007). Esta correlação é possível de constatar, com alguma clareza, nos países escandinavos, em França, nos Países-Baixos e no Reino Unido, mas Portugal configura, uma vez mais, um caso de especificidade, ao conjugar elevadas taxas de emprego feminino com baixos índices de fertilidade. Tal situação não será, certamente, alheia a factores como o nível de vida das populações, os baixos salários auferidos, a crescente precariedade laboral, os custos associados a criar os filhos, e as políticas de apoio de à família vigentes em cada país.

A actividade feminina e o crescente investimento, por parte das mulheres, na educação estão na génese da concentração da fecundidade, em Portugal, entre os 25 e os 29 anos, reflectindo uma tendência de adiamento da maternidade, em especial para as mulheres mais instruídas e bem colocadas no mercado de trabalho (Almeida *et al.*, 2002: 372). Neste grupo de mulheres, face a um calendário de prioridades, destaca-se uma estratégia de subalternização ou adiamento dos papéis maternos em relação aos papéis profissionais, distinguindo-se das mulheres menos instruídas e

qualificadas que, mais precocemente, constroem um percurso em torno do projecto familiar e maternal (*idem*: 402). Como podemos observar no Quadro 17, a tendência de adiar a chegada do primeiro filho é generalizada. Em todos os países da UE-15, para os quais dispomos de dados, verifica-se o aumento da idade média das mulheres que são pela primeira vez mães, situando-se em todos os casos acima dos 27 e abaixo dos 30 anos, permitindo antever que a estratégia de adiamento da maternidade não é exclusiva do caso português, porventura também pela crescente prioridade que as mulheres atribuem às suas carreiras profissionais, pelo menos numa fase inicial da sua vida adulta. Tal não será indiferente, também, ao elevado nível de precariedade contratual, particularmente verdadeiro no caso português, que prolonga o período até se alcançar uma estabilidade financeira que permita suportar os custos acrescidos com a chegada dos filhos (Casaca, 2005: 382).

Outro fenómeno demográfico a que assistimos é o envelhecimento da população, decorrente do aumento da esperança de vida, que por sua vez muito deve aos avanços científicos verificados, e do decréscimo da fertilidade, em especial nos países da Europa do Sul, o que coloca novos desafios à família. Em 2001, pela primeira vez em Portugal, a proporção de idosos na população ultrapassou a proporção de jovens. O índice de dependência de idosos, que nos dá a relação entre o número de idosos e o número de pessoas em idade activa (15-64 anos) também tem vindo a agravar-se, ou seja, é cada vez maior o número de idosos face ao número de potenciais prestadores de cuidados. O aumento da longevidade conduz à situação de que, entre a população idosa, o peso dos que têm mais de 75 anos, é cada vez maior. É, também, nesse grupo etário que a probabilidade do idoso se tornar dependente de cuidados é maior (São José e Wall, 2006).

O fenómeno de envelhecimento da população é, tal como o apresentamos, duplamente exigente em matéria de prestação de cuidados: se por um lado, a

população jovem tem vindo a diminuir, o número de potenciais prestadores de cuidados aos idosos tem tendência a restringir-se; por outro lado, é maior a probabilidade de um idoso se encontrar numa situação de dependência, face ao aumento da sua esperança de vida, e daí uma maior necessidade de cuidados (São José e Wall, 2006).

Quadro 17 – Alguns indicadores demográficos

	Taxa de fertilidade total			Idade média das mulheres no nascimento do 1.º filho		
	1986	1996	2005	1986	1996	2005
S	1,8	1,6	1,77	26,14	27,35	28,65
FI	1,6	1,76	1,8	--	27,23	27,87
D	1,48	1,75	1,8	--	27,47	28,42
FR	--	--	1,94	--	--	28,49
B	1,54	1,59	--	--	27,42	--
AL	--	--	1,34	--	27,57	29,14
AU	1,45	1,45	1,4	24,4	25,89	27,21
PB	--	1,53	1,71	26,89	28,57	28,91
L	1,43	1,77	1,7	--	27,68	28,96
IT	1,35	1,2	1,31	--	28,27	--
E	1,56	1,16	1,35	--	28,44	29,36
G	1,6	1,28	1,33	--	26,8	28,5
P	1,66	1,44	1,4	--	25,88	27,36
RU	1,78	1,73	1,78	--	29,31	29,79
IR	2,41	1,88	1,86	--	27,31	--

Fonte: Eurostat, *Population and Social Conditions*

3. As políticas de conciliação do trabalho e vida familiar na promoção do emprego feminino

Neste capítulo pretendemos analisar as políticas públicas que facilitam a entrada e permanência das mulheres no mercado de trabalho, promovendo uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. O enfoque é especialmente direccionado para as mães, já que a maternidade e o acréscimo das responsabilidades em matéria de cuidados daí resultante colocam fortes entraves à plena participação destas mulheres na esfera laboral. O envelhecimento da população coloca também alguns problemas à conciliação entre as esferas privada e laboral, em especial para as mulheres a partir dos 45 anos que assumem uma parte significativa dos cuidados aos idosos dependentes. Todavia, dificuldades na obtenção de dados que permitam uma análise mais detalhada das políticas públicas neste âmbito, não nos permitiram incluir esta dimensão na nossa análise. Assim, a nossa análise restringe-se essencialmente ao estudo das políticas públicas, designadamente em matéria de serviços de prestação de cuidados a crianças e de licenças para o mesmo fim, que promovam a participação feminina no mercado de trabalho, permitindo uma mais efectiva conciliação entre trabalho e família e uma maior protecção das mães trabalhadoras.

De facto, a participação das mulheres na esfera laboral tem sido cada vez mais alvo de interesse, não apenas do mundo académico, mas também por parte dos actores políticos. Mas que fundamentos sustentam a intervenção do Estado no sentido de facilitar a entrada das mulheres no mercado de trabalho? Em primeiro lugar, o direito ao trabalho é um direito fundamental nos países democráticos, pelo que às mulheres, como a quaisquer outros cidadãos, deverão ser dadas reais oportunidades de participar no mercado de trabalho, de forma a permitir a sua realização profissional,

a sua independência económica, etc (e.g., Orloff, 1993; Leira, 2002; Torres *et al.*, 2005). Depois, no plano da igualdade entre homens e mulheres, e face às disparidades verificadas no mercado de trabalho, designadamente em termos de remunerações, qualificações profissionais, intensidade e continuidade da participação na actividade profissional, justificam-se medidas dos poderes públicos no sentido de eliminar ou, pelo menos, atenuar as causas de tais disparidades. Como vimos anteriormente, é amplamente reconhecido que as responsabilidades familiares (trabalho doméstico e prestação de cuidados à família, em especial às crianças) constituem um forte obstáculo à plena participação das mulheres no trabalho remunerado, pelo menos em pé de igualdade com os homens, na medida em que são as mulheres que asseguram a maior parte do trabalho não remunerado no seio dos agregados familiares. As políticas de conciliação, muitas vezes designadas de "family-friendly" ou "women-friendly", assumem pertinência ao permitirem uma melhor compatibilização entre os papéis produtivos e reprodutivos de homens e mulheres (e.g. OCDE, 2004).

De um ponto de vista económico, a intervenção do Estado através de políticas que favoreçam a participação feminina na esfera laboral também encontra fundamentação. A sustentação do crescimento económico só é possível, designadamente, através do incremento da mão-de-obra disponível, principalmente num contexto de queda da fertilidade e envelhecimento da população que os países ocidentais tendem mais frequentemente a enfrentar. O potencial de capital humano que a força de trabalho feminina representa não é, assim, passível de ser dispensado (e.g. OCDE, 2001, 2004; Gornick *et al.*, 1997). Além disso, a própria sustentação dos Estados-Providência europeus, designadamente do sistema de pensões, torna urgente a inversão do actual desequilíbrio entre contribuintes e beneficiários líquidos do sistema, sendo necessário alargar a base dos contribuintes, o mesmo é dizer, aumentar a população activa feminina e prevenir as saídas precoces do mercado de

trabalho (e.g., Esping-Andersen, 2000). Uma maior participação da mulher na esfera laboral é, para alguns autores, um instrumento eficaz de combate à pobreza, em especial à pobreza infantil, pois nos agregados familiares em que a mulher trabalha fora de casa, é menor a exposição a este risco social, em especial num contexto de crescente atipicidade dos agregados familiares, como seja a dos agregados monoparentais (e.g., Esping-Andersen, 2000).

Justificada a pertinência das políticas sociais que promovem o emprego feminino, pretendemos analisar a situação específica de Portugal, sempre que possível numa perspectiva comparada com os restantes países da Europa do Sul e, quando se justificar, com os restantes países da UE-15. Pretendemos perceber até que ponto a posição peculiar de Portugal no grupo de países da Europa do Sul, em termos de participação feminina no mercado de trabalho, se deve a diferentes abordagens às políticas sociais de incentivo ao emprego das mulheres, em particular das mães.

3.1 As redes de cuidados às crianças

3.1.1 *As redes e serviços formais*

Como tivemos oportunidade de reflectir no segundo capítulo, a teoria económica neoclássica admite que a decisão de participar no mercado de trabalho por parte dos indivíduos leva em consideração não apenas a afectação do tempo entre trabalho remunerado e lazer, mas também o tempo dispendido em trabalho doméstico, não remunerado, incluindo a prestação de cuidados à família (ver a este respeito a obra de Gary Becker, precursor da Economia da Família). Efectivamente, optar por participar no mercado de trabalho implica, dependendo da intensidade dessa participação, abdicar da produção doméstica de certos bens e serviços, que terão, assim, que ser adquiridos no mercado (a não ser que sejam colectivizados, isto é, que haja provisão pública dos mesmos).

Ainda como vimos anteriormente, os dados estatísticos demonstram que, por força das construções sociais, são as mulheres que assumem a maior fatia de responsabilidade pelo trabalho de cuidado à família, e mais especificamente, pelos cuidados às crianças. Por isso, decidir participar no mercado de trabalho e com que intensidade, tomando em linha de conta a necessidade de prestação de cuidados às crianças pequenas, é uma equação que se escreve essencialmente no feminino.

A existência de serviços formais de cuidados às crianças podem, assim, afectar as decisões, por parte das mulheres, de participar no mercado de trabalho e a forma como o fazem, em termos de intensidade e continuidade dessa participação. Ainda que os estudos empíricos sugiram que a relação entre a procura de serviços de cuidado às crianças, o preço, a qualidade e disponibilidade desses serviços, e a oferta de emprego feminino seja complexa e multi-direccional, Gornick, Meyers e Ross (1997: 48) constataam que, em geral, a literatura dá suporte à ideia de que a existência

de soluções atractivas de cuidados formais às crianças incrementa o emprego das mães. É de notar, porém, que, na maior parte dos países, o crescimento do emprego feminino iniciou-se antes de se desenvolverem as respostas sociais vocacionadas para os cuidados às crianças (Leira, 2002: 64; OCDE, 2004: 94).

As autoras referem, ainda, que a teoria económica convencional tem abordado este tema de duas formas distintas. Uma das abordagens defende que os serviços de cuidados às crianças têm influência nas *preferências* das mulheres pelo tempo afecto ao trabalho não remunerado face ao tempo afecto ao trabalho remunerado, na medida em que, *ceteris paribus*, soluções mais atractivas de serviços de apoio reduzem as preferências relativas pela produção doméstica face ao trabalho remunerado. Uma outra abordagem foca a questão nas *restrições orçamentais* que se colocam às mulheres. O custo dos serviços formais de apoio à família é visto como um imposto que recai sobre a remuneração das mulheres no mercado de trabalho, reduzindo-a, pelo que quanto maior for esse custo, menor será a sua participação no trabalho remunerado. Ambas as abordagens chegam à conclusão de que, pelo menos no plano teórico, a disponibilidade de serviços de apoio à família afecta as decisões relacionadas com a participação no mercado de trabalho por parte das mulheres. De seguida, vamos proceder à caracterização dessas infra-estruturas de apoio em Portugal e nos restantes países em análise (Gornick *et al.*, 1997: 48).

A cobertura dos serviços de cuidados às crianças

Os cuidados formais às crianças podem revestir diversas formas, e apresentam configurações distintas entre países. A idade das crianças determina, também, a existência de serviços distintos, uns mais vocacionados para os cuidados, outros com uma vertente mais educativa, como é o caso do ensino pré-escolar, em geral direccionado para crianças entre os 3 e os 6 anos de idade. Ainda que definir uma

tipologia de serviços seja uma tarefa difícil, dada a diversidade de formas que os cuidados formais às crianças podem revestir de país para país, alguns organismos oficiais (e.g. Comissão Europeia, OCDE) identificaram alguns tipos de serviços com características mais ou menos semelhantes. De um modo geral, a prestação de cuidados às crianças nas redes formais cabe, no caso das crianças mais pequenas (com idade inferior à da frequência dos estabelecimentos de ensino pré-escolar, ou seja, geralmente até aos 3 anos), às creches e outros centros de cuidados diurnos, e a amas licenciadas. Entre os 3 anos e a idade de frequência obrigatória do sistema de ensino (em geral, os seis anos), os cuidados formais podem ser prestados por estabelecimentos de ensino pré-escolar, conjugados ou não com outros serviços mais vocacionados para os cuidados, como os centros de actividades de tempos livres.

Em Portugal, a Reforma Educativa de 1986 integrou a educação pré-escolar (para crianças entre os 3 e os 6 anos) no sistema educativo (cf. Silveira *et al.*, 1997; Vasconcelos *et al.*, 2000, cit. in Casaca, 2005), sob a tutela do Ministério da Educação (ME). O actual Ministério da Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS) tutela os restantes serviços de apoio à criança, tais como: creches (resposta social de âmbito sócio-educativo destinada a crianças até 3 anos, após o período de licença de maternidade/paternidade); centros de actividades de tempos livres, comumente designados de ATL (resposta no âmbito da animação sócio-cultural, fora do período escolar, destinada a crianças a partir dos 6 anos e jovens); creches familiares (conjunto de amas na mesma zona geográfica, enquadradas por um estabelecimento da rede de solidariedade social ou pelos serviços do ministério); e amas legalizadas (DGEEP, 2007a)³⁴. As autarquias também podem partilhar alguma responsabilidade no âmbito das respostas sociais para as crianças (OCDE, 2004: 105).

³⁴ O MTSS tutela outros serviços e equipamentos para crianças e juventude, designadamente os destinados a situações de risco, a que não nos vamos referir neste trabalho, dado que não são significativos para este estudo. Este ministério tutela, também, serviços e equipamentos destinados a idosos que, apesar de pertinentes para o presente estudo, optamos por não incluir, por dificuldade de obtenção de dados relativos aos restantes países da Europa do Sul.

As taxas de cobertura são um indicador da disponibilidade dos serviços de cuidados às crianças, e dão informação sobre a relação entre as vagas utilizadas nos serviços e o número total de crianças do grupo etário a que estes se destinam. No Quadro 18 apresentamos os dados que foram possíveis recolher em relação a este indicador para os países da UE-15.

Quadro 18 – Taxas de cobertura dos serviços de cuidados às crianças, por idade (%)

	Crianças com idade inferior a 3 anos				Crianças dos 3 anos até à idade de escolaridade obrigatória			
	1990-1995	1998-2000	2003	2004	1990-1995	1998-2000	2003	2004
S	37	48	41	39,5	72	80	90	86,6
FI	18	22	21	35,0	53	66	70	46,1
D	48	64	56	61,7	82	91	93	89,7
FR	23	29	43	26,0	99	99	100	101,9
B	30	30	33	38,5	95	97	98	99,6
AL	2	10	7	9,0	78	78	89	80,3
AU	3	4	9	4,1	75	68	82	74,0
PB	8	6	35	29,5	71	98	100	70,2
L	14	14,0	80	72,3
IT	6	6	6	6,3	91	95	93	100,3
E	2	5	10	20,7	84	84	98	98,6
G	3	3	7	7,0	70	46	60	46,8
P	12	12	19	23,5	48	75	75	77,9
RU	2	25,8	60	60	..	80,5
IR	2	15,0	55	56	..	68,2

Fontes: Para os anos 1990-1995, os dados provêm de European Commission Network on Childcare and Other Measures to Reconcile Employment and Family Responsibilities (1996) in Torres *et al.* (2005), para 1998-2000, provêm de OCDE (2001), para o ano 2003 provêm de Comissão Europeia (2006), e para 2004 os dados são provenientes de OCDE, Family Database. **Notas:** .. – Dados não disponíveis; Dados 1998-2000 referem-se a 1998 para D, F, S, IT, IR, AT, PB e FR, referem-se a 1999 para P, e a 2000 para G, E, RU, AL e B; os dados relativos ao ano 2004 para crianças com 3 ou mais anos referem-se exclusivamente a educação pré-escolar.

As várias fontes utilizadas para este indicador referem, porém, problemas de comparabilidade dos dados, pois os sistemas nacionais de serviços de cuidados às crianças estão longe de ser homogéneos, existindo diversidade no tipo de serviço, nas idades a que destinam, na modalidade de horário que praticam, etc. Os dados escassos não permitem, por agora, o cálculo de equivalentes a tempo inteiro. Por vezes, as crianças frequentam mais do que um tipo de serviço, por estes estarem apenas disponíveis uma parte do dia, podendo surgir problemas de dupla contagem;

outras vezes, consideram-se crianças que estão abrangidas por esquemas de licenças parentais remuneradas. Frequentemente, a diversidade de serviços para o mesmo grupo etário de crianças pode ser encontrada no interior de um único país, nos casos em que a provisão de serviços é da responsabilidade de municípios ou regiões, e não da administração central. Além disso, os países diferem entre si nos métodos de recolha dos dados, pelo que a comparação internacional pode ser, até certo ponto, arriscada (OCDE Family Database; Comissão Europeia, 2006; Plantenga e Siegel, 2004).

Mas, mesmo face a estes constrangimentos, arriscamo-nos a uma comparação entre os vários países no que respeita à cobertura dos serviços de cuidados às crianças. Uma primeira observação dos dados relativos às crianças com idade inferior a 3 anos conduz-nos à constatação de que os países do modelo social-democrata são os que apresentam as mais elevadas taxas de cobertura dos serviços destinados a crianças deste escalão etário, dos quais se destaca a Dinamarca que, de acordo com os dados mais recentes, apresenta uma cobertura de 61,7%, seguida da Suécia (39,5%) e da Finlândia (35%). Alguns países do modelo continental também se aproximam do grupo de países sociais-democratas, tais como França, Bélgica e Países-Baixos em que os serviços de cuidados abrangem entre 26% (França) e 38,5% (Bélgica) das crianças com idade inferior a 3 anos (dados para 2004). Dos restantes países da UE-15, um grupo substancial de países apresenta taxas de cobertura inferiores a 15% (Alemanha, Áustria, Luxemburgo, Itália, Grécia e Irlanda).

Dos países da Europa do Sul, Portugal exhibe a maior taxa de cobertura do grupo, 23,5% em 2004, um pouco acima da apresentada por Espanha (20,7%), e superior ao triplo das apresentadas por Itália (6,3%) e Grécia (7%). Dos 7% de cobertura apresentados em 1970 (Wall, 2004 cit in OCDE, 2004), Portugal assiste a

um tímido crescimento desse indicador³⁵, registando 12% na década de 90. Mais recentemente, o ritmo de crescimento parece ter acelerado, já que em 2003 a taxa de cobertura dos serviços vocacionados para crianças menores de 3 anos se situava nos 19%, crescendo para 23,5% no ano seguinte.³⁶ Constatamos, ainda, que Portugal exhibe sempre, no período analisado, uma taxa de cobertura destes serviços acima dos seus parceiros da Europa do Sul: no início da década de 90, Espanha, Grécia e Itália apresentavam taxas na ordem dos 2%, 3% e 6%, respectivamente. De resto, Grécia e Itália apresentam uma relativa estabilização ou mesmo estagnação na disponibilização de serviços para crianças nesta faixa etária, registando-se um aumento em 2004 face ao início da década de 90, de 4 pontos percentuais, no caso da Grécia, e de apenas 0,3 pontos percentuais em Itália, permanecendo das mais reduzidas da UE-15. Partindo do patamar mais baixo no início da década de 90, Espanha regista um crescimento de 18,7 pontos percentuais até 2004, tendo duplicado a sua capacidade de resposta nos anos mais recentes para os quais dispomos de dados. Podemos, assim dizer, que Portugal, logo seguido de Espanha, destaca-se dos restantes países da Europa do Sul por apresentar uma maior capacidade de resposta em termos de equipamentos sociais de prestação de cuidados à primeira infância, situação que muito se deve à evolução dos últimos anos. Por exemplo, entre 1998 e 2005, o número de creches aumentou em 30% (DGEEP, 2007a: 15). Ao invés, Itália e Grécia continuam a apresentar um quadro muito deficitário a este nível. Tal constatação tem mais relevância se tivermos em consideração que é nestes dois países que se verificam as mais baixas taxas de emprego das mães (como constatamos anteriormente no capítulo 2 da segunda parte). As baixas taxas de emprego das

³⁵ Considera-se um crescimento tímido quando comparado ao crescimento do emprego feminino no mesmo período. As creches são, no entanto, uma das respostas sociais mais antigas em Portugal. Um relatório de 2000 refere que das creches existentes à data, nove iniciaram a sua actividade ainda no século XIX. Entre os estabelecimentos inquiridos, pouco mais de 200 iniciaram a sua actividade antes de 1974, mas esse número duplicou entre 1975 e 1985. Mais de 550 foram criadas entre a entrada de Portugal nas Comunidades Europeias, em 1986, e 1995, e cerca de 300 só no período entre 1996 e 1998. Esse relatório regista um total de 1484 estabelecimentos em Portugal Continental (DEEP, 2000).

³⁶ Recorde-se, no entanto, o que acima já foi dito acerca da diversidade das fontes e, portanto, nos riscos de desenharmos uma trajectória com dados que apresentam algumas limitações em termos de comparabilidade.

mulheres, e particularmente das mães, indiciam uma procura reduzida dos serviços, que não estimula o aumento da oferta. Por outro lado, a fraca disponibilidade desses serviços em nada facilita o aumento da participação das mães italianas e gregas no mercado de trabalho.

Relativamente às crianças com idades entre os 3 e os 6 anos, a situação é significativamente diferente. Para este escalão etário a principal resposta social consiste no ensino pré-escolar (nível 0, de acordo com a classificação internacional), facultativo ou obrigatório, e conjugado, ou não, com outros serviços vocacionados para os cuidados. Em Portugal, por exemplo, o sistema educativo contempla o nível pré-escolar como facultativo, abrangendo cinco horas diárias de actividades educativas (OCDE, 2004), existindo a possibilidade de prolongamentos, vocacionados para a prestação de cuidados. Nos restantes países da Europa do Sul, o ensino pré-escolar também é facultativo, e na Grécia abrange crianças apenas a partir dos 4 anos. No Quadro 18 apresentamos os dados disponíveis relativos à taxa de cobertura dos serviços destinados a crianças entre os 3 anos e a idade de frequência da escolaridade obrigatória, incluindo dos estabelecimentos de ensino pré-escolar (os dados relativos a 2004 referem-se exclusivamente ao ensino pré-escolar).

Verificamos que, comparativamente aos destinados a crianças mais pequenas, estes serviços são bastante mais abrangentes, cobrindo, em 2003, acima dos 70% das crianças na maioria dos países, com excepção da Grécia. Em vários países, a cobertura dos serviços situa-se entre os 90 e os 100%, como é o caso dos países do modelo social-democrata, França, Bélgica, Países-Baixos, Itália e Espanha. Portugal exhibe uma taxa de cobertura mais modesta, atingindo os 75% em 2003, e a Grécia, 60% no mesmo ano. Mas tal como referem Janneke Plantenga e Melissa Siegel (2004: 17), em muitos países, os estabelecimentos do pré-escolar funcionam apenas em tempo parcial pelo que, quando as crianças fazem parte de agregados em que ambos

os pais trabalham, são necessários serviços adicionais de apoio, que são muito mais escassos.

Quadro 19 – Taxa de cobertura do ensino pré-escolar (%), por idade da criança, e número esperado de anos no sistema de ensino para as crianças entre 3 e 5 anos de idade

	3 Anos			4 Anos			5 Anos			N.º esperado anos no ensino para crianças 3 aos 5 anos
	1998	2001	2005	1998	2001	2005	1998	2001	2005	2004
IT	96,8	97,8	97,3	98,1	100	100	96,8	98,7	93,6	3,0
E	72,5	89,7	94,6	99,8	100	99,3	100	100	100	3,1
G	50	55,8	57,8	76	81,6	82,5	1,4
P	54,5	63,4	61,4	65,8	76	84	73,1	85,3	87,1	2,3

Fonte: Taxas de cobertura - Eurostat, Population and Social Conditions; N.º esperado de anos - OCDE, Family and Education Databases.

Se nos centrarmos apenas no ensino pré-escolar, verifica-se que, tanto em Portugal como na Grécia, quanto maior a idade da criança maior a taxa de cobertura. Em 2005, a cobertura dos estabelecimentos de ensino pré-escolar atingia os 84% para as crianças com 4 anos, e os 87,1% das crianças com 5 anos, em Portugal, e respectivamente 57,8% e 82,5% na Grécia (Quadro 19). O crescimento desta valência em Portugal, nos últimos 20 anos, tem sido bastante significativo: no ano lectivo 1985/1986 registava-se uma cobertura de apenas 29,3%, o que contrasta com os 78,4% registados no ano lectivo 2005/2006.³⁷ Podemos, assim, concluir que Itália e Espanha apresentam uma cobertura dos serviços quase total para as crianças dos 3 aos 5 anos, e que Portugal apresenta uma evolução muito positiva neste indicador, com uma cobertura bastante elevada para as crianças de 4 e 5 anos. A Grécia apenas apresenta uma cobertura bastante satisfatória dos serviços para as crianças com 5 anos, exibindo o menor número esperado de anos de frequência do ensino pré-escolar para as crianças entre os 3 e os 5 anos: 1,4 (Quadro 19).

Não podemos deixar de reflectir, porém, que as taxas de cobertura apenas nos dão informação acerca da proporção de crianças abrangidas pelos serviços, mas nada

³⁷ Fonte: Gabinete Estatístico e de Planeamento da Educação, em www.min-edu.pt, Portal da Educação, 2007.

acrescentam em relação à procura dos mesmos e respectiva satisfação. A procura resulta de vários factores que actuam em diferentes direcções, tais como a participação das mães no mercado de trabalho, a taxa de desemprego, a existência de redes informais de apoio, a duração e o nível de pagamento das licenças paternais (que, mais adiante, trataremos em maior detalhe) e os horários dos estabelecimentos (Comissão Europeia, 2006: 34). Por exemplo, na Suécia ou na Finlândia, a procura de serviços vocacionados para as crianças mais pequenas é muito influenciada pela existência de licenças parcialmente pagas, permitindo aos pais ausentarem-se do trabalho por períodos de tempo relativamente longos, que podem atingir o limiar de entrada das crianças no ensino pré-escolar (Comissão Europeia, 2006: 34; Plantenga e Siegel, 2004:15; Leira, 2002: 60).

A flexibilidade é, assim, uma importante variável quando o objectivo é analisar a compatibilidade dos horários dos serviços de cuidados às crianças com o emprego das mães. Os horários de abertura e encerramento dos serviços, o número de horas de funcionamento durante a semana, mas também o número de semanas durante o ano, são factores de primordial importância para essa análise (Comissão Europeia, 2006: 38).

Em alguns países, os serviços de cuidados às crianças, em especial os privados, disponibilizam cerca de 9 a 11 horas de funcionamento, como por exemplo no Reino Unido ou na Dinamarca (Comissão Europeia, 2006: 42). Noutros, porém, as crianças acedem aos serviços apenas poucas horas por dia, como é o caso da Alemanha, ou apenas alguns dias por semana, como nos Países Baixos, pelo que permitem, na melhor das hipóteses, e na ausência de redes informais de apoio, o emprego a tempo parcial do principal prestador de cuidados, na maioria dos casos, a mãe. Um relatório da OCDE (2004:95) indica que, em Portugal, as crianças podem permanecer até 11 horas por dia, uma prática corrente apenas entre os centros privados destinados a crianças mais pequenas. Em 2005, 94,1% das creches

praticavam um horário de abertura, no máximo, até às 8 horas da manhã, e 86,4% encerravam às 18 horas ou mais tarde, sendo que 21,3% encerravam depois das 19 horas (DGEEP, 2007a:16). Os estabelecimentos encerram na grande maioria para férias (78%), coincidindo esse encerramento, em 98,8% dos casos, com o mês de Agosto (DEEP, 2000: 67). Os serviços prestados pelas amas legalizadas apresentam em elevado nível de flexibilidade, uma vez que são disponibilizados em horário completo e durante todo o ano (Plantenga e Siegel, 2004). A informação de que dispomos é mais escassa para os restantes países da Europa do Sul. Na Grécia, apesar da baixa cobertura dos serviços de cuidados, estes operam numa base de tempo inteiro, durante todo o ano, tal como em Espanha que funcionam num mínimo de 7 horas diárias. Em Itália, dependendo do tipo de serviço, podem funcionar numa base de tempo parcial ou a tempo inteiro, entre 8 a 11 meses por ano, demonstrando, assim, menor flexibilidade do que nos seus parceiros da Europa do Sul (Plantenga e Siegel, 2004).

Em relação aos estabelecimentos que integram os sistemas de ensino, designadamente ao nível pré-escolar, os horários praticados são, em geral, mais limitados, apesar de algumas excepções, como é o caso da Suécia, em que as crianças podem estar integradas até 10 a 12 horas por dia, existindo mesmo uma oferta considerável de serviços de cuidados às crianças fora do período escolar (Comissão Europeia, 2006: 42). Em Portugal, os estabelecimentos do ensino pré-escolar (jardins de infância) acolhem crianças até cerca de 8 horas diárias (OCDE, 2004: 98). Na Grécia, os estabelecimentos do pré-escolar disponibilizam apenas 4 horas diárias de actividades, enquanto em Itália desenvolvem actividade 10 meses por ano, a tempo parcial ou a tempo integral, funcionando entre as 8h30 e as 16h30. Em Espanha, o funcionamento dos estabelecimentos decorre entre as 9h e as 12h, e entre as 15h e as 17h (tal como os estabelecimentos do ensino primário), durante o período definido pelo calendário escolar (Plantenga e Siegel, 2004). Em Itália, os horários dos

estabelecimentos do ensino básico estão longe de ser ajustados aos horários dos pais e mães trabalhadores. Apenas nas grandes cidades do centro-norte de Itália o horário dos estabelecimentos compreende o tempo completo, abrangendo cerca de metade dos alunos deste nível de ensino (Saraceno, 2004: 34).

Para crianças a partir da idade obrigatória para frequentar o sistema de ensino, geralmente os 6 anos, existem, em alguns países, serviços de cuidados que funcionam fora do horário escolar. Em Portugal, os centros de Actividades de Tempos Livres (ATL) destinam-se a crianças a partir dos 6 anos e a jovens, e podem revestir diversas formas, desde centros multi-actividades a centros com actividades especializadas (desporto, ateliers de expressão, ludotecas, etc.) (DGEEP, 2007a: 41). Estes estabelecimentos são frequentados, essencialmente, por crianças entre os 6 e os 10 anos de idade, que representavam 84% dos abrangidos, segundo um relatório de 2000 (DEEP, 2000: 102). O mesmo relatório dava conta de uma taxa de cobertura de 12,4% para Portugal Continental, para a população entre os 6 e os 16 anos de idade (DEEP, 2000: 100), pelo que se adivinha uma taxa de cobertura bastante superior se nos restringíssemos às crianças entre os 6 e os 10 anos. No período entre 1998 e 2005, o número destes estabelecimentos registou um acréscimo de 28% (DGEEP, 2007a: 15). Estes ATL têm como objectivo dinamizar actividades para o seu público-alvo fora do horário escolar, já que os horários das escolas não coincidem, frequentemente, com os horários de trabalho dos pais, o que justifica a elevada taxa de utilização e, nalguns casos, mesmo sobrelotação dos estabelecimentos existentes (DEEP, 2000: 101). Mais recentemente, no sistema público de ensino, está a ser desenvolvido o conceito de "Escola a Tempo Inteiro", em que o objectivo é alargar o horário dos estabelecimentos do 1.º ciclo para um funcionamento ininterrupto entre, pelo menos, as 9h e as 17h30. Fontes oficiais declaram que, em 2005, 50% das escolas do 1.º ciclo foram abrangidas pela medida e, em 2007, a percentagem de

escolas atinge os 90%.³⁸ Em Espanha estima-se que a cobertura dos serviços de cuidados para crianças entre os 6 e os 12 anos fora do horário escolar (que decorre das 9h às 12h e das 15h às 17h) atinja os 35% (Plantenga e Siegel, 2004). Tanto na Grécia como na Itália existem serviços de cuidados fora do horário escolar, mas quanto ao primeiro país Janneke Plantenga e Melissa Siegel (2004) classificam-nos de limitados (ainda que o horário escolar decorra entre as 8h15 e as 13h30), e em relação ao segundo apenas mencionam que são dinamizados pelas autoridades municipais, não revelando, talvez por escassez de dados fiáveis, a cobertura desses serviços.

O financiamento dos serviços de cuidados às crianças

A disponibilidade de serviços não é garantia de que as famílias tenham acesso aos mesmos, na medida em que o acesso a esses serviços comporta, na maior parte dos casos, um custo que as famílias podem não ter capacidade para suportar. Assim, a simples existência de serviços de cuidados às crianças não significa inteiramente que o emprego das mães esteja facilitado. Como vimos no início do capítulo, o custo dos serviços pode ser encarado como um imposto que recai sobre a remuneração que a mulher pode obter no mercado de trabalho, pelo que quanto maior o custo, menor será o incentivo para as mães participarem no mercado de trabalho. Esta situação é tão mais verdadeira quando nos referimos às famílias de menores rendimentos, precisamente aquelas em que a participação feminina no mercado de trabalho pode fazer toda a diferença, podendo evitar situações de maior vulnerabilidade à pobreza.

Os serviços de cuidados às crianças não são, portanto, um tipo de serviço que, sujeito a um mercado de concorrência perfeita, possa ser provisionado de forma ótima e eficiente pelo confronto entre as leis da oferta e da procura. Isto porque existem *externalidades* associadas à utilização de tais serviços, não só as que já

³⁸ Fonte: Gabinete Estatístico e de Planeamento da Educação, em www.min-edu.pt, Portal da Educação, 2007.

referimos no início deste capítulo³⁹, mas também outras relacionadas com o desenvolvimento das crianças (Blau *et al.*, 2006: 357; Cleveland e Krashinsky, 2004 cit. in Plantenga e Siegel, 2004: 19). Assim, se as famílias não têm em consideração estas externalidades no momento da sua decisão, ou se não dispõem de meios financeiros, a provisão por via do mercado será sempre sub-ótima, pelo que se justifica a intervenção do Estado. Não se trata, portanto, apenas de uma questão de equidade, mas também de eficiência económica (*ibidem*).

Assim, quando o Estado-Providência assume responsabilidade nos cuidados às crianças, assiste-se a uma reconceptualização do que inicialmente se considerava uma obrigação dos pais e da família num direito social (Leira, 2002: 37). Mas os Estados-Providência variam na intensidade com que assumem essa responsabilidade e, portanto, na intensidade com que ponderam os cuidados às crianças como um direito social (*idem*: 33). Nos países escandinavos, por exemplo, são amplamente entendidos como tal, na medida em que se assiste a um elevado nível de provisão pública com altos padrões de qualidade. Mesmo assim, na hierarquia dos direitos sociais, os cuidados às crianças estão menos firmemente institucionalizados do que outros direitos, como a garantia de rendimentos no caso de falha do mercado e da família (*idem*: 34).

O Estado pode assumir responsabilidade nos cuidados às crianças não apenas através da provisão directa dos serviços, mas também através de subsídios à oferta (subsídios ao investimento e ao funcionamento de estabelecimentos), através de subsídios às famílias para a aquisição dos serviços no mercado ou através da concessão de licenças pagas para que os pais possam cuidar a tempo inteiro dos seus filhos (Cleveland e Krashinsky, 2004 cit. in Plantenga e Siegel, 2004: 20).

³⁹ Relembrando: promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, ao permitir uma melhor conciliação entre vida familiar e trabalho; facilitação da entrada e permanência das mulheres no mercado de trabalho, o que tem efeitos sociais e económicos positivos, entre outros, no aproveitamento de capital humano, no crescimento económico, na sustentação dos Estados-Providência, na redução da pobreza, etc.

Os dados relativos ao financiamento dos serviços são, no entanto, escassos (Plantenga e Siegel, 2004: 28), à semelhança do que se passa com os relativos à sua cobertura e flexibilidade. Tentaremos de seguida, mesmo face a estes constrangimentos, caracterizar a situação portuguesa e, sempre que possível, a situação dos restantes países da Europa do Sul.⁴⁰ Não é nosso objectivo, no entanto, analisar a melhor forma de intervenção do Estado no financiamento dos serviços de cuidados às crianças de forma a uma mais efectiva conciliação da carreira profissional e da vida familiar das mulheres.

Em Portugal, os serviços promovidos directamente pelo Estado são gratuitos, mas o Estado financia, também, serviços prestados por instituições sem fins lucrativos. O Ministério do Trabalho e da Segurança Social (MTSS) financia em cerca de 60% as instituições não lucrativas da rede de solidariedade social, com as quais celebra protocolos. Esses protocolos estabelecem a contribuição financeira do Estado, bem como as políticas pedagógicas, os critérios de saúde e segurança e as regras sobre as mensalidades a pagar pelos pais. No sistema de educação pré-escolar, o Ministério da Educação (ME) financia até 5 horas de actividades educativas e o MTSS as actividades não educativas, como prolongamentos de horário, almoços, actividades socioculturais. Alguns municípios também apoiam logística e financeiramente os prestadores públicos e não lucrativos. Os pais cobrem cerca de 38% do financiamento dos serviços na rede de solidariedade (OCDE, 2004: 105). As prestações mensais a cargo dos pais são calculadas com base no rendimento das famílias. Segundo um estudo da OCDE (2004: 113-114), em média, em Portugal, os custos dos serviços de cuidados às crianças para um casal, ambos trabalhadores a tempos inteiro, com um filho, podem atingir cerca de 15% dos ganhos de um trabalhador médio da produção.

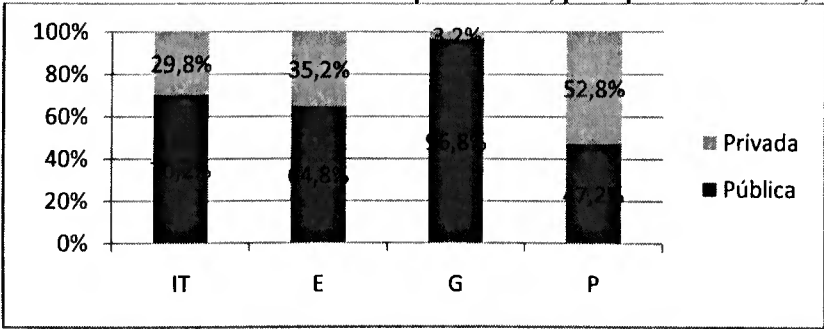
⁴⁰ Não é nosso objectivo, no entanto, analisar a melhor forma de intervenção do Estado no financiamento dos serviços de cuidados às crianças de forma a uma mais efectiva conciliação da carreira profissional e da vida familiar das mulheres.

Para uma família monoparental, com um trabalhador a tempo inteiro e um filho, esses custos podem alcançar 10% dos ganhos de um trabalhador médio da produção.

Os subsídios do Estado apenas cobrem 5% dos custos das entidades privadas lucrativas (*idem*: 106). As entidades privadas não recebem subsídios públicos para as suas despesas operacionais, e por essa razão, os seus serviços são mais dispendiosos. Em algumas zonas de Lisboa, os custos dos serviços de cuidados às crianças nas instituições privadas lucrativas aproximam-se dos 40% dos ganhos de um trabalhador médio da produção (*idem*: 114). A opção pelo sector privado é onerosa, e como as famílias de mais baixos rendimentos são prioritárias na utilização dos serviços públicos e da rede de solidariedade, é sobre as famílias de rendimentos médios que mais pesam os custos com as soluções socioeducativas das crianças (Torres e Silva, 1998: 19).

Em 2005, dos alunos a frequentar o ensino pré-escolar, 52,8% encontravam-se num estabelecimento do ensino particular, em Portugal⁴¹. É, de resto, a maior proporção entre os países da Europa do Sul: em Espanha, os alunos a frequentar o ensino pré-escolar particular representavam, no mesmo ano, 35,2% do total de alunos, em Itália, 29,8% e na Grécia apenas 3,2% (Figura 21).

Figura 21 – Alunos do nível de ensino pré-escolar, por tipo de entidade, 2005



Fonte: Eurostat, Population and Social Conditions, 2005.

⁴¹ No ano lectivo 2002/2003, a oferta da rede de estabelecimentos do ensino pré-escolar distribuía-se da seguinte forma: 51% de entidades privadas (18% de capital particular/cooperativo e 33% de instituições sem fins lucrativos), e 49% de equipamentos públicos (Ministério da Educação, 2003 cit. in Casaca, 2005: 399).

Em relação aos serviços de cuidados às crianças tutelados, em Portugal, pelo MTSS, apenas podemos extrapolar, por aproximação, a distribuição das entidades pela sua natureza. Em 2005, de todos os equipamentos sociais tutelados pelo MTSS (o que inclui as respostas sociais para todos os públicos e não apenas para as crianças), 26,5% pertenciam a entidades lucrativas, 1,9% a entidades públicas, 0,2% a serviços sociais de empresas, e cerca de 73% a entidades sem fins lucrativos (DGEEP, 2007a: 9). Em 1998, cerca de 12% faziam parte de entidades lucrativas, 42% de entidades públicas, e 45% a entidades sem fins lucrativos (DEEP, 2000: 34, cálculos próprios). Entre 1998 e 2005 registou-se um crescimento das respostas sociais de 32,4%, se considerarmos todas as valências, e de 27,8%, se considerarmos apenas as respostas dirigidas à Infância e Juventude (DGEEP, 2007a: 13). Comparando os dois anos, podemos concluir que o crescimento das respostas sociais se tem feito quase exclusivamente à custa das entidades sem fins lucrativos e das entidades privadas lucrativas, pois a proporção de entidades públicas diminuiu significativamente.

Esta parece ser mesmo uma estratégia do Estado Português, dado que tem apostado na concessão de subsídios à criação e ampliação de equipamentos socioeducativos vocacionados para as crianças destinados a entidades privadas, com ou sem fins lucrativos. São vários os programas de apoio ao investimento: Programa de Apoio à Primeira Infância (PAPI)⁴², Iniciativas Locais de Emprego de Apoio à Família⁴³ e Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais⁴⁴ (PARES). O sector não lucrativo parece mesmo ser um actor privilegiado pelo Estado Português

⁴² Este programa, que vigorou entre 2001 e 2006, tinha como destinatários de apoio as entidades privadas com fins lucrativos, e como objectivo o apoio à criação de novas creches (para crianças entre os 3 meses e os 3 anos) ou ampliação das já existentes (Despacho n.º 6802/2001, de 3 de Abril).

⁴³ O programa Iniciativas Locais de Emprego de Apoio à Família (Portaria n.º 1191/2003, de 10/10) tem como objectivo a criação de novas entidades privadas cujo objectivo seja o de desenvolver uma actividade de prestação de serviços de apoio à família, desde lavandarias, engomadorias, preparação de refeições, até a actividades ligadas à guarda e apoio a idosos, a crianças e jovens. O programa atribui apoio ao investimento e à criação de postos de trabalho a projectos desenvolvidos por desempregados ou jovens à procura do 1.º emprego.

⁴⁴ O PARES destina-se a entidades privadas com e sem fins lucrativos, e tem como objectivo apoiar investimentos em creches e outros estabelecimentos vocacionados para os idosos e para as pessoas com deficiência (Portal do Governo, www.portugal.gov.pt, 2007).

na expansão das respostas sociais (por exemplo, no PARES, o Governo estabelece como meta o apoio à criação de 39.500 novos lugares através da rede não lucrativa e 6.200 através da rede lucrativa, o que dá ideia da maior prioridade atribuída à primeira)⁴⁵.

A informação de que dispomos relativamente aos restantes países da Europa do Sul é mais escassa e provém de um relatório recente da Comissão Europeia. Em relação à Grécia, a acessibilidade aos serviços é, em geral, difícil, devido a problemas de falta de transparência. Tal como em Espanha e Itália, os pais pagam uma prestação pelos serviços, variável em função do rendimento. Em Espanha, os cuidados às crianças são subsidiados apenas para as famílias de baixos rendimentos, e em Itália a prestação também varia consoante a região. As prestações das creches públicas na Grécia não ultrapassam o montante de 300€, enquanto nas privadas podem variar entre os 250 e os 420 €. Em Itália, o montante máximo das prestações mensais nos serviços públicos é quase equivalente ao que os pais pagam em instituições privadas, e ronda os 400 e os 600€. Apesar de mais acessíveis em termos de custo que os serviços privados, os serviços públicos são dispendiosos quando comparados com a remuneração média das mães (Comissão Europeia, 2006: 39). Nos grandes centros urbanos (Turim ou Milão, por exemplo), a mensalidade mais alta, que abrange cerca de metade das crianças, tem um valor próximo de um terço do ordenado de um professor em início de carreira (Saraceno, 2004: 32).

Tal como na generalidade dos países da UE-15, os países da Europa do Sul dispõem de um sistema de subsídios às famílias destinados a apoiar financeiramente os encargos com as crianças e jovens. No quadro seguinte apresentamos as principais características dessas prestações sociais em Portugal, Itália, Espanha e Grécia. Nos quatro países sobressai o valor reduzido dessas prestações,

⁴⁵ Fonte: Portal do Governo, em www.portugal.gov.pt, 2007.

principalmente se os compararmos com os países escandinavos ou mesmo com alguns países do modelo continental.

Quadro 20 – Benefícios financeiros relacionados com crianças e jovens

	Subsídios/Abonos relacionados com as crianças	Montantes mensais
IT	Subsídio para as famílias assalariadas com filhos até aos 18 anos, variável em função do rendimento e da dimensão do agregado familiar.	Para uma família de 4 membros, p.ex., pode variar entre os 250,48€ e os 38,73€, desde que os rendimentos anuais do agregado não ultrapassem 47.065,41€.
E	Subsídio por filhos a cargo, desde que dependentes e com idade até 18 anos, e desde que o rendimento anual do agregado familiar não exceda os 9.091,99€, montante majorado em 15% por cada filho dependente, a partir do 2.º.	Por filho=24,25€ (se portador de deficiência esse montante é de 48,47€.
G	Subsídio de montante fixo para apoiar os filhos de trabalhadores assalariados, com idade até 18 anos (ou 22 no caso de serem estudantes).	1 Filho=8,22€; 2 filhos=24,65€; 3 filhos=55,47€; 4 filhos=67,38€; Por cada filho adicional=11,30€.
P	Abono de família para crianças e jovens dependentes, cujo titular do direito é a própria criança ou jovem, até aos 16 anos (ou até aos 24 desde que estudantes), determinado com base num rendimento de referência do agregado familiar.	Pode variar entre 126,69€ e os 31,46€, para crianças até 1 ano, e entre 31,67€ e 10,49€, para crianças com mais de 1 ano, dependendo do rendimento de referência do agregado, desde que este não exceda 5 salários mínimos.

Fonte: Comissão Europeia, Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), Comparative tables, 2006.

Nota: Situação em 1 de Janeiro de 2006.

Ao contrário do que se passa noutros países, na Europa do Sul não existe uma prestação destinada exclusivamente a custear (em parte ou integralmente) os serviços de cuidados às crianças, como por exemplo em França ou na Finlândia.⁴⁶ Os subsídios referenciados no Quadro 20 têm um âmbito mais geral, sendo atribuídos às famílias com crianças e jovens dependentes a cargo, independentemente de recorrerem, ou não, a serviços formais de apoio. Com excepção da Grécia, a atribuição dos apoios nestes países obedece a condição de recursos. No entanto, o limite de elegibilidade em termos dos rendimentos do agregado familiar é, em geral, baixo, principalmente em Espanha, deixando de fora uma parte considerável das famílias. Em Itália e Portugal, o montante da prestação social varia, ainda, em função

⁴⁶ Para mais detalhe sobre os benefícios financeiros às famílias *vide* Comissão Europeia, Mutual Information System on Social Protection (MISSOC).

dos rendimentos dos agregados familiares elegíveis, beneficiando mais as famílias com menores rendimentos.⁴⁷

Em qualquer dos países da Europa do Sul, e face aos custos dos serviços de cuidados às crianças, os subsídios às famílias revelam-se manifestamente insuficientes, principalmente quando a única opção disponível for a de recorrer a serviços privados, solução que, certamente, se coloca a muitos dos agregados de rendimentos médios, médios/baixos. Não podemos deixar de referir, no entanto, que a filosofia que está na origem destes subsídios não é tanto a de permitir uma melhor conciliação da vida familiar com a vida profissional, mas sim objectivos de natureza redistributiva e de combate à pobreza infantil.

Outro indicador do envolvimento público no financiamento dos cuidados às crianças consiste na despesa pública canalizada para esse fim. No quadro seguinte podemos observar que, em 2003, Portugal despendia 0,8% do seu Produto Interno Bruto (PIB) no financiamento de cuidados às crianças e de educação pré-escolar, o valor mais alto quando comparado com os seus parceiros da Europa do Sul (0,6% em Itália, 0,5% em Espanha, e 0,4% na Grécia). Estes países apresentam uma baixa proporção de despesa, quando comparados com os valores exibidos pela Dinamarca (1,6%), Finlândia (1,4%), Suécia (1,3%), ou mesmo França (1,2%). Tal como se verificou com as taxas de cobertura dos serviços de cuidados às crianças, a despesa pública nestes serviços é superior em Portugal (0,4% do PIB) em comparação com Itália e Espanha (0,1%), e Grécia (0,2%), mas bastante inferior à dos países nórdicos (por exemplo, na Dinamarca representam 1% do PIB). As diferenças não são tão significativas no que respeita à educação pré-escolar, oscilando entre 0,7% do PIB em

⁴⁷ Em Portugal, a versão anterior do abono de família para crianças e jovens, e que vigorou até finais da década de 1990, consistia num montante único e universal, de valor bastante reduzido, cuja atribuição não dependia da condição de recursos. Uma recente alteração à actual lei introduziu, também, um abono pré-natal e uma majoração do abono de família para crianças e jovens, que corresponde à duplicação desta prestação para todas as crianças entre os 1 e 3 anos de idade, a partir do nascimento ou integração de uma 2.ª criança e seguintes no mesmo agregado familiar (Decreto-Lei n.º 308-A/2007, de 5 de Setembro). Estas medidas inserem-se na política de incentivos à natalidade do actual governo.

França e na Dinamarca e os 0,2% na Grécia. Portugal e Itália apresentam uma despesa pública ao nível do pré-escolar de 0,4% do PIB, e a Espanha de 0,5%.

Quadro 21 – Despesa pública em cuidados às crianças e educação pré-escolar

Despesa pública (% PIB), 2003, em:			Despesa pública por criança em US\$ (PPC), 2003, em:		
	Cuidados às crianças	Educação pré-escolar	Total	Educação pré-escolar	Cuidados às crianças
S	0,8	0,5	1,3	4.091	5.530
FI	1,0	0,3	1,4	4.069	4.186
D	1,0	0,7	1,6	4.824	8.009
FR	0,5	0,7	1,2	4.744	4.009
B	0,2	0,6	0,8	4.663	1.900
AL	0,0	0,4	0,4	4.865	3.084
AU	0,2	0,4	0,6	6.205	3.251
PB	0,2	0,4	0,5	5.497	2.025
L	0,4	0,5	0,9
IT	0,1	0,4	0,6	6.116	..
E	0,1	0,5	0,5	4.151	1.234
G	0,2	0,2	0,4
P	0,4	0,4	0,8	4.489	1.289
RU	0,2	0,3	0,6	7.153	1.850
IR	0,1	0,1	0,2	..	1.430

Fonte: OCDE, Social Expenditure Database; OCDE Education Database.

Notas: .. Dados não disponíveis; PPC: paridades de poder de compra; Despesa pública por criança em serviços de cuidados às crianças refere-se ao total dessa despesa dividida pelo número de crianças entre os 0-3 anos de idade, em cada país; Despesa pública, por criança, em educação pré-escolar refere-se ao total dessa despesa dividida pelo número de crianças a frequentar esse nível de ensino; As despesas públicas referem-se a todo o tipo de apoio financeiro público (em dinheiro, em género ou através do sistema de impostos).

No mesmo quadro podemos verificar que Itália despende um montante, por criança, superior ao despendido por Portugal e Espanha em educação pré-escolar. Já relativamente à despesa com os cuidados às crianças, não dispomos de dados para a Grécia e Itália, mas em Portugal e Espanha os montantes despendidos por criança são os mais reduzidos do conjunto dos países da UE-15.

A despesa pública na função ‘Família e Crianças’ da protecção social nos países da Europa do Sul envolve uma proporção menor do PIB do que na média da UE-15. Na Grécia essa despesa representava 1,7% do PIB, em 2004, 1,2% em Portugal, 1,1% em Itália e 0,7% em Espanha, enquanto a média da UE-15 se situa nos

2,1%, nesse ano (Quadro 22). Nos países escandinavos, em alguns países do modelo continental (França, Alemanha, Luxemburgo, Áustria) e na Irlanda esta despesa em proporção do PIB situa-se acima da média da UE-15. O valor mais alto regista-se na Dinamarca: 3,9% do PIB (Eurostat, 2007a: 6).

Quadro 22 – Despesa pública em protecção social (% PIB)								
	Total				Família e Crianças			
	1990	1995	2000	2004	1990	1995	2000	2004
IT	23,0	23,2	23,8	25,2	1,0	0,7	0,9	1,1
E	19,4	20,9	19,2	19,5	0,3	0,4	0,6	0,7
G	21,5	21,5	24,9	25,2	1,6	1,9	1,8	1,7
P	14,6	19,1	19,4	23,2	0,9	1,0	1,0	1,2
UE-15	24,4	26,6	25,8	26,6	1,9	2,1	2,1	2,1
Família e Crianças, dos quais:								
	Benefícios em dinheiro (transferências)				Benefícios em género (serviços)			
	1990	1995	2000	2004	1990	1995	2000	2004
IT	0,7	0,4	0,6	0,7	0,3	0,3	0,3	0,5
E	0,2	0,3	0,3	0,4	0,1	0,1	0,3	0,3
G	0,8	1,3	1,2	1,2	0,8	0,6	0,7	0,5
P	0,7	0,6	0,6	0,8	0,3	0,3	0,4	0,5
UE-15	1,4	1,5	1,5	1,5	0,5	0,6	0,5	0,6

Fonte: Eurostat, European System of Integrated Social Protection Statistics (ESSPROS)
 Notas: Dados relativos a 2004 são provisórios para Portugal, Espanha e Itália; UE-15: valor relativo a 2004 é uma estimativa.

Se recuarmos a 1990, verificamos que nos países ibéricos essa proporção tem vindo a crescer sustentadamente (nesse ano, a despesa pública em protecção social para a família e crianças em Portugal representava 0,9% do PIB, em Espanha 0,3%, com uma média da UE-15 situada em 1,9%). Na Grécia, verificou-se um aumento entre 1990 e 1995, mas os dados para 2000 e 2004 revelam uma perda de importância desta rubrica em termos de proporção do PIB. Em Itália, verifica-se o oposto: após um decréscimo em 1995, os anos 2000 e 2004 configuram crescimento da despesa social para famílias e crianças em proporção do PIB (Quadro 22). Note-se, porém, que esta rubrica não comporta apenas despesas com medidas facilitadoras da conciliação da família e da vida profissional, mas também outras despesas relacionadas, por exemplo, com o incentivo à natalidade, entre outras.

Outra característica comum das despesas públicas na função 'Família e Crianças' da protecção social consiste no facto de que as transferências em dinheiro para as famílias representarem uma maior proporção de despesa do que a que representam os serviços. A despesa em serviços representava, em 2004, 0,5% do PIB em Itália, Grécia e Portugal, e 0,3% em Espanha, enquanto as transferências monetárias detinham um peso de 1,2% na Grécia, 0,8% em Portugal, 0,7% em Itália e 0,4% em Espanha. Com excepção da Grécia, assiste-se a um crescimento da despesa em serviços nos países da Europa do Sul. Em Itália, após um período de estagnação da despesa (em proporção do PIB), verifica-se um incremento de dois pontos percentuais entre 2000 e 2004. Nos países ibéricos o crescimento verifica-se a partir de 1995. Por outro lado, o crescimento mais significativo das transferências monetárias verifica-se na Grécia: 4 pontos percentuais entre 1990 e 2004 (Quadro 22).

Podemos constatar que os países da Europa do Sul afectam uma menor proporção do seu PIB, face à média da UE-15, não apenas na função 'Família e Crianças', mas também no que se refere à despesa social total, uma das características que os distingue grupo, como vimos no primeiro capítulo. Entre 1990 e 2000, todos viram a despesa social em proporção do PIB crescer. Dos quatro, Portugal partiu do valor mais baixo (apenas 14,4% do PIB, quando a média da UE-15 era de 24,4%), atingindo, em 2004, os 23,2%, acima da Espanha, com 19,5%, mas abaixo da Grécia e Itália (25,2%) e da média da UE-15 (26,6%).

3.1.2 *As redes de suporte informais*

As redes informais de entreajuda, baseadas essencialmente no parentesco e na amizade, têm sido tradicionalmente apontadas como relevantes nos cuidados à família nos países da Europa do Sul (Santos, 1997; Guerrero e Naldini, 1997;

Symeonidou, 1997; Portugal, 1998; Tobío, 2001), e, portanto, desempenhando um papel muito importante nas estratégias de conciliação do trabalho com a família.

Dessas redes informais de apoio fazem parte essencialmente mulheres, assumindo especial destaque as avós, no que respeita aos cuidados às crianças, mas também é frequente o recurso às irmãs, cunhadas, tias ou primas, como sublinha Sílvia Portugal (1998: 351). São, portanto, as mulheres quem mais protagoniza as redes informais de apoio (Torres *et al.*: 97). Em Itália, as avós são apontadas como as principais prestadoras de cuidados às crianças pequenas e em idade escolar (Comissão Europeia, 2006: 36), e em Espanha e na Grécia assumem também um papel fundamental (Symeonidou, 1997: 80; Tobío, 2001: 11).

Porém, contrariamente à ideia dominante, alguns autores vêm defendendo que, em Portugal, essas redes informais assumem cada vez menos destaque no que se refere aos cuidados à família. Estudos recentes apontam para um reduzido número de famílias a beneficiar de apoio informal baseado em redes de solidariedade. É o caso do estudo desenvolvido por Torres e Silva (1998), circunstanciado à zona da Grande Lisboa, que conclui que, do grupo de inquiridos, apenas 11% afirmam recorrer sempre ao apoio da avó na guarda de crianças, e 14% afirmam recorrer muitas vezes. O recurso a outros familiares que não a avó da criança, ou a amigos e vizinhos, apresentam proporções muito pouco significativas. Também no estudo desenvolvido por Heloísa Perista (2002), apenas 13% dos agregados familiares inquiridos afirmam beneficiar de apoio de redes informais de entreajuda, pelo que não dispõe de reais possibilidades de externalizar, de forma informal, pelo menos parte do trabalho doméstico e de cuidado. Wall *et al.* (2001) chegaram à conclusão, com a sua investigação, que as famílias portuguesas com filhos beneficiam de pouco apoio de redes informais de solidariedade, baseadas em parentesco e amizade. Concluem, ainda, que são as famílias que auferem menos rendimento e que apresentam níveis educacionais mais baixos, as que menos beneficiam dessas redes. Assim, em vez de

contribuírem para um esbatimento das desigualdades entre famílias, as redes informais de apoio parecem reproduzir e reforçar essas desigualdades.

Anália Torres *et al.* (2005: 94) chegam a conclusões idênticas: uma parte significativa de famílias que mais poderiam precisar destes apoios informais, por apresentarem menores rendimentos, são as que com eles podem menos contar. Os mesmos autores deparam-se, ainda, com uma situação peculiar no que respeita aos cuidados às crianças. No seu estudo, é elevado o número de mães que, participando no mercado de trabalho, se apresentam simultaneamente como a principal solução de guarda dos seus filhos, o que indicia que as crianças acompanham as mães para os seus locais de trabalho ou, o que é ainda mais dramático, indicia que muitas crianças ficam sozinhas em casa (*idem*: 91). Como referem os autores, qualquer das duas hipóteses configura uma má solução.

Num contexto de elevada participação da mulher em situações de trabalho remunerado, como é o português, as avós, peças chave das redes informais de apoio, são frequentemente trabalhadoras em actividade, o que coloca em causa o funcionamento dessas redes. A crescente actividade das mulheres nos restantes países da Europa do Sul, onde estas redes informais ainda apresentam uma importância muito elevada, podem vir a enfrentar uma situação idêntica dentro de poucas gerações, colocando em causa uma das principais fontes de provisão de bem-estar, e tornando mais sério o problema da conciliação.

O processo de mudança no seio da família da Europa do Sul, especialmente a expansão da participação da mulher no mercado de trabalho, coloca novos desafios ao Estado-Providência. A mulher, a principal prestadora de cuidados, exerce em muitos casos, como menciona Symeonidou (1997), um "altruísmo obrigatório", mas a sua crescente participação no mercado de trabalho conduzirá a menos disponibilidade da sua parte para o trabalho de cuidado, ou seja, está em causa a capacidade para a família continuar a ser o principal fornecedor de bem-estar (Guerrero e Naldini, 1997;

Papadopoulos, 1998). Ou, citando Rhodes, *"if the nature of the southern family is changing, then social solidarity will be seriously undermined"* (1997:11). O papel que o Estado deverá assumir nesta trajectória de modernização da família é um dos principais dilemas, neste contexto em que as formas tradicionais de provisão de bem-estar estão colocadas em causa (Papadopoulos, 1998).

3.2 As licenças de maternidade, paternidade e parental

Uma outra política que pode facilitar a conjugação da vida profissional com a vida familiar é a atribuição aos pais e mães trabalhadores a possibilidade de usufruírem de algum tipo de licença que permita interromper, por um determinado tempo, a carreira profissional, em momentos em que assim é desejável pelo acréscimo das responsabilidades familiares, designadamente por altura do nascimento dos filhos.

As licenças podem, de um modo geral, agrupar-se em três tipos: a *licença de maternidade* e a *licença de paternidade*, que permitem às mães e aos pais, respectivamente, interromperem a prestação de trabalho por um dado período de tempo, limitado, por altura do nascimento da criança, sem perda de vínculo contratual e, geralmente, sem perda (pelo menos total) de retribuição; e a *licença parental*, que pode ser utilizada após as anteriores, e que se destina aos pais e mães que pretendam dedicar mais tempo ao cuidado das suas crianças pequenas, interrompendo a prestação de trabalho, igualmente sem perda de vínculo laboral, mas podendo ou não perder a totalidade da remuneração.

Um dos fundamentos na génese das licenças de maternidade é o de prevenir a saída das mulheres do mercado de trabalho após o nascimento dos filhos, assegurando os vínculos de trabalho, pelo que se acredita que, pelo menos no curto prazo, as licenças têm um efeito positivo sobre a oferta de trabalho feminino (Gornick *et al.*, 1997: 48).

Em Portugal, a Lei de Protecção da Maternidade de 1984 (Lei-quadro n.º 4/84, de 5 de Abril) pode ser considerada um marco na protecção social das mães trabalhadoras. Efectivamente, só após a mudança ideológica proporcionada pela Revolução de 25 de Abril de 1974, e de consagrado na Constituição da República Portuguesa de 1976 o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo, foi possível estabelecer, de facto, uma protecção do trabalho feminino contra a

discriminação em função do ciclo de maternidade. Em 1984, foi ratificada por Portugal a Convenção n.º 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1952, que estabelecia, entre outros, o direito da mãe a 12 semanas (84 dias) de licença de maternidade, com uma prestação pecuniária determinada com base em remunerações anteriores e com salvaguarda do seu posto de trabalho (Perista e Lopes, 1999: 105-125).

O Decreto-Lei n.º 112/76, de 7/2 estabelece um direito de 90 dias de licença de maternidade, período que se enquadra no estabelecido pela convenção da OIT, quando ratificada em 1984 por Portugal. Em 1995, uma alteração à lei-quadro de 1984, na sequência da transposição da Directiva Comunitária n.º 92/85/CEE, de 19 de Outubro de 1992, alarga o período de licença para 98 dias, ou 14 semanas (Perista e Lopes, 1999: 105). Em 1999, um diploma que traz novas alterações à lei-quadro de 1984, estabelece um novo alargamento da licença de maternidade: 120 dias. Este período de licença de maternidade é mais ou menos idêntico ao estabelecido actualmente em Espanha (16 semanas ou 112 dias) e Grécia (17 semanas, ou 119 dias), mas um pouco inferior ao estabelecido em Itália (5 meses), conforme informação constante do Quadro 23. Mais recentemente, foi introduzida na lei portuguesa a possibilidade da extensão da licença para 150 dias, mas os 30 dias extra de licença não são objecto de remuneração.

A remuneração das licenças de maternidade, sendo um ponto importante na manutenção do rendimento dos agregados familiares num momento de acréscimo de despesa, mas também na prevenção do retorno precipitado ao trabalho por parte das mulheres, principalmente as de mais baixos rendimentos, podendo colocar em risco a sua saúde e a da criança, está contemplada na convenção já referida da OIT, que salvaguarda uma reposição mínima de 2/3 da retribuição média (Perista e Lopes, 1999: 107). Em Portugal, essa reposição é de 100%, assegurada pela Segurança Social, tal como em Espanha e na Grécia (se bem que, neste país, é imposto um limite

máximo para esta prestação, como podemos constatar da informação constante do Quadro 23). Em Itália, apesar de mais longa, a licença assegura uma reposição dos rendimentos na ordem dos 80%. Na maioria dos países que compõem a UE-15, a licença de maternidade compreende uma reposição a 100% dos rendimentos, mas numa grande parte dos mesmos (p. ex., Dinamarca, França, Finlândia, Luxemburgo, Países-Baixos) é imposto um limite máximo a essa prestação social (cf. OCDE Family Database, 2007).

A salvaguarda do posto de trabalho inerente às licenças de maternidade é, tal como constata Heloísa Perista e Margarida Chagas Lopes (1999: 107), uma garantia relevante, na medida em que permite que o direito ao trabalho seja uma possibilidade real para as mulheres que se tornam mães. A protecção contra o despedimento torna-se, assim, fundamental quando acresce o dever de acompanhar e assistir as crianças. Em Portugal, a instituição da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em 1979, teve como objectivo, entre outros, o de zelar pelos direitos das trabalhadoras, uma função de mediação que é original face à situação verificada no plano internacional, e que mereceu mesmo uma menção positiva por parte da OIT (*idem*: 108).⁴⁸ No quadro da salvaguarda de direitos conferidos pela protecção na maternidade, não podemos deixar de mencionar uma revisão da lei portuguesa, em 1998, que acrescenta o dever das entidades empregadoras de facilitar a participação das beneficiárias de licença de maternidade em acções de formação ou reciclagem profissional (*ibidem*).

Um outro passo importante na legislação portuguesa foi dado em 1995, com a extensão dos direitos consagrados na lei de 1984 para a protecção na paternidade. O Decreto-Lei n.º17/95 permitiu aos pais usufruírem de dois dias de licença,

⁴⁸ A salvaguarda do posto de trabalho inerente às licenças de maternidade não ultrapassa, muitas vezes, o plano formal, pois na prática é ainda frequente verificarem-se despedimentos ou situações de discriminação em relação a mulheres grávidas, tal como podemos constatar pela maioria das queixas que chegam à CITE.

remunerados a 100%, após o nascimento dos filhos, em simultâneo com as mães. Além disso, permitiu que, caso a mãe tivesse usufruído de pelo menos 14 dias de licença por maternidade, o restante período dessa licença pudesse ser transferido para o pai, desde que por decisão conjunta dos mesmos.⁴⁹ Nesse caso, os direitos por maternidade seriam transformados em direitos de paternidade, no que se refere, por exemplo, à salvaguarda da remuneração e do posto de trabalho e, posteriormente, da participação em acções de formação ou reciclagem profissional. Seguindo as tendências internacionais, e na sequência das alterações introduzidas pela lei de 1999, assiste-se a uma extensão destes direitos de paternidade. A licença por paternidade, não transferível, passa de dois para cinco dias, totalmente remunerados, e introduzido o conceito de licença parental de uso exclusivo pelo pai. Ou seja, é reservado um período de 15 dias da licença parental (de que falaremos mais adiante), remunerados a 100%, não transferíveis para a mãe, e que devem ser gozados imediatamente a seguir à licença por maternidade/paternidade (Perista e Lopes, 1999: 118-121). Além disso, a lei portuguesa permite que a licença de maternidade seja parcialmente transferida para o pai, desde que por acordo de ambos, e desde que a mãe usufrua de pelo menos seis semanas de licença.⁵⁰ Estas disposições, inspiradas em disposições semelhantes dos países escandinavos, existentes há vários anos, são inovadoras no quadro dos países da Europa do Sul. Efectivamente, no momento actual, a Grécia dispõe apenas de dois dias de licença de paternidade, e a Itália, sem nenhum dia atribuído exclusivamente aos pais, possibilita a transferência da licença de maternidade para estes apenas em caso de doença da mãe, ou se a criança viver sozinha com o pai. Espanha aproxima-se mais da realidade portuguesa, ao permitir 2 dias de licença de paternidade, e a transferência, por acordo, de 10 das 16 semanas

⁴⁹ A versão anterior da lei apenas permitia essa transferência para o pai no caso de morte, ou incapacidade física ou psíquica da mãe.

⁵⁰ Com base nos dados do INE relativos à duração e beneficiários de licenças de maternidade e paternidade, é possível constatar que, em 2005, a duração média da licença de maternidade em Portugal se situava em 122,4 dias e a duração média da licença de paternidade em 5,6 dias (verificando-se um acréscimo face a 2004, em que se situava em 4,1 dias).

de licença de maternidade para o pai. Uma alteração muito recente (Março de 2007) permite aos pais espanhóis adicionar mais 13 dias à licença de paternidade, somando assim 15 dias no total (ver Quadro 23).

O panorama nos restantes países da UE-15 a respeito da licença de paternidade está longe de ser homogéneo, pelo que podemos constatar situações em que o direito não está formalmente contemplado (caso da Áustria ou da Irlanda), ou que apenas o está modestamente (dois dias no Luxemburgo e nos Países-Baixos, por exemplo), até países em que o direito é mais favorável (dez dias na Suécia e na Bélgica, duas semanas em França, Dinamarca e reino Unido, dezoito dias na Finlândia).⁵¹

As licenças de paternidade (e também as licenças parentais) revelam-se importantes não só por permitir aos homens um maior envolvimento na vida familiar, mas também pelo poder simbólico que lhes está inculcado, reflectindo uma reconceptualização dos cuidados às crianças que considere pai e mãe, simultaneamente, como trabalhadores e prestadores de cuidados (Leira, 2002: 84; Perista e Lopes, 1999: 100).

Se as licenças de maternidade/paternidade são um instrumento que permite às mães e aos pais interromper a prestação de trabalho sem perda de vínculo laboral e de certas regalias, prevenindo a saída do mercado de trabalho das mães pelo motivo de nascimento dos seus filhos, as licenças parentais são um instrumento efectivamente mais vocacionado para a conciliação do trabalho e da vida familiar. Ao contrário da provisão pública de serviços, que tende para uma colectivização dos cuidados às crianças, as licenças parentais assentam num objectivo de 'refamiliarização' dos cuidados, permitindo aos pais e às mães chamarem a si a responsabilidade de cuidar das suas crianças (Leira, 2000).

⁵¹ Cf. OCDE Family Database, 2007.

Em 1999, a legislação portuguesa transpõe uma directiva comunitária (96/34/CE), permitindo que o pai e a mãe possam usufruir de uma licença parental de 3 meses consecutivos a tempo inteiro, ou 6 meses a tempo parcial, para cuidar dos filhos até 6 anos de idade. Esta licença é cumulável com a licença especial, criada em 1984, e que permite aos pais ou às mães de crianças até 6 anos, interromper a carreira profissional até 2 anos (3 anos, a partir do terceiro filho), sem perda de vínculo laboral, mas sem remuneração (apesar de a contagem de tempo de trabalho para efeitos de reforma não ficar prejudicada) (ver Quadro 23). Em Espanha, a licença parental pode atingir 36 meses, e pode ser utilizada para cuidar de crianças até 3 anos. Na Grécia, o pai e a mãe de crianças até 3 anos e meio podem usufruir de uma licença até 3 meses e meio, e em Itália, a licença parental pode atingir os 11 meses, repartida entre pai e mãe de crianças até 8 anos (as mães podem usufruir, no máximo, 7 meses de licença parental).

As licenças parentais nestes países ou não são remuneradas (como é o caso de Espanha e Grécia) ou o nível de reposição de rendimentos é muito baixo (30% para licenças até 6 meses e relativas a crianças até 3 anos, em Itália, ou 30% com um limite máximo, se a licença fôr superior a 6 meses). Em Portugal, e como já referimos anteriormente, os primeiros 15 dias de licença parental usufruídos pelo pai são remunerados a 100%, uma medida claramente com o objectivo de incentivar a partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres. Todo o período de licença remanescente não é remunerado.

O nível de reposição de rendimentos das licenças tem implicações no que respeita à utilização efectiva das mesmas (Comissão Europeia, 2006: 48; Leira, 2002: 82), e portanto, ao nível da eficácia na prossecução do objectivo de uma melhor conciliação entre vida familiar e vida profissional. Por um lado, quando o nível de reposição é baixo (ou inexistente), as famílias de mais baixos rendimentos podem ver-se impossibilitadas de exercerem de facto este direito (Leira, 2002: 82), causando uma

situação de desigualdade social. Por outro lado, um nível de reposição baixo ou nulo tem implicações ao nível de quem utiliza efectivamente a licença (Comissão Europeia, 2006: 48; Leira, 2002: 82). O custo de utilizar a licença parental é tanto maior, quanto maior a remuneração no mercado de trabalho, pelo que, no seio do agregado familiar, a opção economicamente menos desvantajosa é a de o progenitor com rendimentos mais baixos ser o utilizador da licença. Como numa parte substancial dos casos, as mulheres auferem uma remuneração inferior, são essencialmente elas que usufruem da licença. Assim, uma medida aparentemente neutra do ponto de vista do género, tem fortes implicações no reforço do papel social tradicionalmente atribuído às mulheres de principal prestadora de cuidados à família.

Os dados empíricos confirmam esta tendência: em todos os países da EU-15 são as mulheres as principais utilizadoras das licenças parentais, mesmo entre os países escandinavos (Silvera, 2007: 5; Comissão Europeia, 2006: 49-50; Leira, 2002: 82), em cujo modelo este tipo de medida foi inspirado. Os países da Europa do Sul não são excepção, apenas configuram a regra. A informação sobre a utilização das licenças é escassa, mas um relatório da Comissão Europeia (2006: 49-51), permite-nos retirar algumas conclusões. Em Itália, apenas 7% dos pais utilizam a licença parental, e na Grécia esta é muito pouco utilizado tanto pelos pais como pelas mães. Em Espanha, apenas 3,6% das licenças (em 2003) são usufruídas pelos pais. Em 2003, as mulheres portuguesas apresentavam uma utilização 15 vezes superior das licenças em relação aos homens, notando-se, porém, uma tendência crescente na utilização das mesmas por parte dos homens, em resultado do período de licença remunerada atribuído exclusivamente ao pai. De um modo geral, nos vários países, as mulheres gozam um período de licença mais longo do que os homens, e o sector público parece ser aquele em que usufruir da licença parental é mais seguro, flexível e acarreta menos custos. É possível constatar, ainda, que os homens com um nível

educacional mais elevado apresentam maior probabilidade de usufruir de licença parental.

Uma cultura organizacional ainda dominante, em que a utilização de instrumentos para facilitar a conciliação da vida familiar e do trabalho por parte dos homens, como por exemplo a licença parental, não é bem vista pelas entidades empregadoras, reflecte-se na fraca utilização destes instrumentos, em especial no sector privado (Silvera, 2007: 5; Comissão Europeia, 2006: 48; Leira, 2002: 104; Perista e Lopes, 1999: 97-99). Perpetua-se, assim, a assimetria entre homens e mulheres nas responsabilidades familiares assumidas, com reflexos nas assimetrias no mercado de trabalho. A utilização de licenças por parte das mulheres por períodos mais longos do que seria desejável, tem implicações nefastas ao nível das oportunidades de carreira, oportunidades de formação e de progressão, reforçando a discriminação baseada no género no mercado de trabalho (Silvera, 2007; Leira, 2002: 85). Esta situação pode ter efeitos negativos ao nível dos ganhos das mulheres o que, no longo prazo, pode, por sua vez, gerar efeitos adversos na oferta de trabalho feminino (Gornick *et al.*, 1997: 48). Vejamos um exemplo concreto de uma medida que, em França, pode estar a conduzir a uma situação deste tipo. Trata-se da *Allocation Parentale d'Education* (APE) que, como sublinha Sara Falcão Casaca (2007) é uma licença remunerada, de valor fixo, utilizada especialmente pelas mães, e que pode estar a estimular o abandono do mercado de trabalho pelas mulheres, especialmente pelas que detêm mais baixas remunerações, e que podem, assim, considerar economicamente mais vantajoso regressar ao espaço doméstico e familiar. Esta medida pode estar a reforçar o tradicionalismo das relações de género, encorajando a divisão sexual do trabalho, e simultaneamente, a aumentar as desigualdades socioeconómicas entre as mulheres. Além disso, as beneficiárias da medida enfrentam sérias dificuldades em retomar os seus postos de trabalho, ainda

que formalmente estes estejam garantidos, sendo elevados os custos de regresso ao mercado de trabalho em termos de oportunidades de carreira.

Assim, uma política que tenha em vista incrementar o emprego feminino e a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, deverá comportar medidas que incentivem uma maior participação masculina na vida familiar, designadamente através de instrumentos que permitam aos homens partilhar de forma mais equitativa com as mulheres as licenças parentais, situação a que não é alheia a necessidade de uma modernização, por parte das empresas (e da sociedade em geral) das atitudes face aos papéis sociais atribuídos a homens e mulheres. Tal passará também, certamente, por tornar as licenças mais atractivas para os homens do ponto de vista da capacidade para substituir os rendimentos que se prescindem no mercado de trabalho.

Quadro 23 – Licenças de maternidade, paternidade e parental, e outras medidas de conciliação do tempo de trabalho e vida familiar na Europa do Sul

	Licença de maternidade	Pagamento	Licença de paternidade	Pagamento	Licença Parental	Pagamento	Outras medidas
IT	5 meses (1 ou 2 meses obrigatoriamente antes do parto)	80%	Transferência da totalidade ou parte da licença de maternidade, por doença da mãe ou se a criança viver apenas com o pai.	80%	11 meses p/ crianças até 8 anos, partilhada entre pai e mãe (para a mãe, 6 meses no máximo, ou 7 meses, se o pai usufruir de pelo menos 3 meses).	P/ crianças até 3 anos: 30% (até 6 meses) ou 30% c/ um limite máx., se superior a 6 meses. P/ crianças 3-8 anos: não remunerada.	Durante o 1.º ano de vida da criança, os trabalhadores a tempo inteiro podem usufruir de 2 intervalos de 1h cada (1 intervalo se o período de trabalho for inferior a 6h).
E	16 semanas (no caso de múltiplos nascimentos, mais 2 semanas por cada criança além da primeira)	100%	2+13 dias*. Possibilidade de transferência p/ o pai de 10 das 16 semanas de licença de maternidade.	100%	3 anos (incluindo licença de maternidade), para o pai ou para a mãe (crianças até 3 anos)	Não remunerada	Até aos 9 meses da criança, o pai ou a mãe podem ausentar-se 2 meias horas, ou encurtar a jornada de trabalho em 1/2 hora. (Esses períodos podem ser acumulados em jornadas completas, desde que c/ acordo do empregador. Possibilidade de reduzir até 50% ou flexibilizar a jornada de trabalho, quando os filhos têm até 8 anos, desde que c/ acordo do empregador).*
G	17 semanas (8 antes do parto e 9 após o parto)	100%, com o limite de 41,77€/dia (58,47€, c/ dependentes).	2 dias	100%	3,5 meses para o pai e 3,5 meses para a mãe (crianças até 3,5 anos)	Não remunerada	No sector privado, as mulheres têm direito a 1h de intervalo por dia durante 2 anos, ou 2h durante 1 ano; no sector público, 2h durante 2 anos e 1h durante os dois anos seguintes.
P	120 dias (no caso de múltiplos nascimentos, mais 30 dias por criança além da primeira). Possibilidade de opção por 150 dias.	100%, se 120 dias; 80%, se 150 dias	5 dias, no 1.º mês após o nascimento. Desde que as mães tenham usufruído de pelo menos 6 semanas da licença de maternidade, o restante período pode ser transferido para o pai.	100%	3 meses p/ a mãe e 3 meses p/ o pai (crianças até 6 anos); Licença especial: 2 anos (3 anos, a partir do 3.º filho), a gozar pelo pai ou pela mãe (crianças até 6 anos).	Não remunerada (à excepção dos primeiros 15 dias da licença parental que são remunerados a 100%, se gozados pelo pai).	Em alternativa à licença parental, existe a opção de trabalho a tempo parcial durante 12 meses, ou intercalar as duas situações desde que, no conjunto, não perçam mais do que 3 meses de período normal de trabalho. Dispensa até 2h diárias p/ amamentação/aleitação até a criança atingir 1 ano, a usufruir pela mãe ou pelo pai (em caso de aleitação). A lei atribui o direito aos pais e mães com filhos até 12 anos de trabalharem a tempo parcial ou c/ flexibilidade de horário.

Fonte: PF7: Key characteristics of parental leave systems, OCDE Family Database, 2007; MISSOC (situação a 1 de Janeiro de 2006), Comissão Europeia; Código do Trabalho (Portugal); Ley de Igualdad, de 24/03/2007 (Espanha); Perista e Lopes (1999). Notas: * Na sequência das alterações introduzidas pela Ley de Igualdad, de 24/03/2007.

3.3 As políticas de conciliação na agenda portuguesa e europeia

O princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo, um dos princípios sobre os quais assenta a Constituição da República Portuguesa (CRP), foi instituído na lei fundamental em 1976. Por oposição à situação anterior à Revolução de Abril, em que às mulheres cabia, essencialmente, o papel de esposa e de mãe, nas suas tarefas de assistir à família, educar os filhos e de governo doméstico, as mulheres passaram formalmente a ter, em pé de igualdade com os homens, direito ao trabalho. A CRP estabelece que incumbe ao Estado promover "a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais" (art.º 58.º, n.º1b). No seu art.º 59.º, relativo aos direitos dos trabalhadores, alude, ainda, à organização do trabalho por forma "a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar".

Ainda que a lei fundamental estabeleça formalmente estes princípios, a realidade da participação das mulheres portuguesas (e europeias) no mercado de trabalho faz transparecer assimetrias baseadas no género fundamentadas, amiúde, em formas de organização do trabalho que não permitem, como a lei ambiciona, uma plena conciliação da vida profissional com a vida familiar. Nesta ponto, pretendemos fazer uma breve incursão sobre as políticas nacionais e internacionais, especialmente as comunitárias, que têm como objectivo promover a participação feminina no mercado de trabalho, e mais especificamente as relacionadas com a promoção da conciliação do trabalho e das responsabilidades familiares.

Em Portugal (e muito provavelmente em todos os países da Europa do Sul), os avanços em termos de políticas de igualdade de oportunidades e, mais especificamente, os relacionados com a temática da conciliação, não podem estar dissociados dos avanços que nesta matéria têm ocorrido por via de instâncias

internacionais, principalmente ao nível comunitário. Há mesmo um relativo consenso acerca do impacto positivo que a integração portuguesa na União Europeia produziu sobre as políticas de igualdade e na convergência institucional entre Portugal e os seus parceiros europeus (Ferreira, 1998: 271; Perista e Lopes, 1999: 123). Como Virgínia Ferreira faz questão de sublinhar, em matéria de políticas de igualdade, Portugal é, mesmo, bastante dependente das directivas comunitárias (1998: 272).

Para além de outras directivas relacionadas com a igualdade de remunerações e de tratamento em matéria de emprego, entre homens e mulheres, sobre as quais não nos vamos debruçar⁵², no início da década de 1990 surgiram duas directivas comunitárias com impacto ao nível do emprego feminino, em especial para as mães trabalhadoras. A directiva n.º 92/85/CEE teve como objectivo estabelecer um padrão mínimo de protecção para as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, considerando que as diferenças biológicas ou fisiológicas não podem estar na origem de práticas discriminatórias contra as mulheres no mercado de trabalho. Estabelece, assim, uma licença de maternidade com uma duração mínima de 14 semanas e a proibição de despedimento dessas trabalhadoras, salvo casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez (Perista e Lopes, 1999: 123; Guerrina, 2002: 56-57). Quatro anos mais tarde, a directiva n.º 96/34/CE estabelece uma licença parental com duração mínima de três meses para o pai, e outros três meses para a mãe, não transferíveis, com o duplo intuito de facilitar uma melhor conciliação entre o trabalho e as responsabilidades familiares, bem como encorajar uma maior participação dos homens na esfera privada como prestador de cuidados às crianças. Desta forma, pretendia-se contribuir para uma redefinição da divisão tradicional do trabalho, baseada no género (*ibidem*).

Alguns autores consideram, no entanto, que estas directivas, ao invés de contribuírem para a redução das assimetrias de género no mercado de trabalho,

⁵² Directiva n.º 75/17/CEE, de 1975/02/10 e Directiva n.º 76/207/CEE, de 1976/02/09, respectivamente.

conduziram, antes, a um reforço da situação desvantajosa da mulher (Guerrina, 2002). De acordo com esses autores, a directiva relativa à licença parental falha na prossecução do objectivo de uma maior partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres, ao não estabelecer um nível remuneratório mínimo (Guerrina, 2002: 58). Como já tivemos ocasião de sublinhar anteriormente, sendo a licença parental não remunerada, e num contexto desigualdade salarial baseada no género, a utilização destas licenças é fortemente enviesada, recaindo, sobretudo, sobre as mulheres. Esta situação tem, pois, implicações ao reforçar os papéis sociais tradicionalmente atribuídos às mulheres, e ao reforçar as desigualdades no mercado de trabalho, já que o afastamento do posto de trabalho, ainda que temporário, subtrai potenciais oportunidades de valorização profissional.

Roberta Guerrina (2002: 59) sugere que as recomendações sobre os serviços de cuidados às crianças (92/241/CEE), em 1992, configuram um desenvolvimento interessante a favor da igualdade, pese embora as recomendações se situem num patamar inferior da hierarquia do processo legislativo comunitário, não vinculando os Estados membros. Segundo a autora, e apesar de fornecerem apenas indicações para acções futuras, estas recomendações têm a virtude de se centrarem no impacto das responsabilidades familiares nas decisões de participação, por parte das mulheres, no mercado de trabalho.

No mesmo caminho, a resolução do Conselho de Ministros do Emprego e da Política Social, em 2000, sobre a participação equilibrada de homens e mulheres no trabalho e na vida familiar, reconhece que a situação desvantajosa da mulher no mercado de trabalho resulta de práticas sociais que consideram o trabalho não remunerado como uma responsabilidade principal das mulheres, e o trabalho remunerado no mercado formal como uma responsabilidade principal dos homens (Silvera, 2007: 3). Por isso, encoraja a criação de políticas que actuem na redefinição dos papéis de homens e mulheres na prestação de cuidados à família. Além disso,

considera que as políticas de emprego devem tomar em linha de conta a importância da participação das mulheres no mercado de trabalho e incorporar medidas que permitam um papel mais activo do homem na vida familiar (Guerrina, 2002: 59).

A articulação entre trabalho e vida familiar é uma temática que tem vindo a afirmar-se como um elemento importante da política europeia (Silvera, 2007). Efectivamente, as instituições europeias estão mais atentas à importância da força de trabalho feminina numa economia global que se quer mais cada vez mais competitiva (Guerrina, 2002: 60).

A Estratégia Europeia para o Emprego (EEE), criada na sequência da Cimeira Extraordinária do Luxemburgo, em 1997, e reforçada com a Estratégia de Lisboa⁵³ em 2000, incorpora o princípio da igualdade entre homens e mulheres numa perspectiva de *mainstreaming*, isto é, numa abordagem integrada transversal. A EEE dá origem aos Planos Nacionais de Emprego (PNE), que consistem na transposição das directrizes emanadas da EEE para o nível nacional, tendo em conta as especificidades nacionais em matéria de emprego de cada Estado membro.

Da revisão da EEE resultou, entre outras, uma linha directriz que tem como objectivo promover uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida, através, designadamente de: "acções decisivas para aumentar a participação das mulheres e reduzir as disparidades existentes entre homens e mulheres a nível do emprego, do desemprego e dos ordenados", e de "uma melhor conciliação do trabalho com a vida privada e da disponibilização de estruturas acessíveis e económicas de acolhimento para crianças e outras pessoas a cargo" (MTSS, 2005: 33). No âmbito da EEE e da Estratégia de Lisboa, um dos primeiros objectivos quantificados é o relacionado com a taxa de emprego feminina, fixado em 60%. Dos quatro países da Europa do Sul,

⁵³ A Estratégia de Lisboa define como objectivo estratégico para a União Europeia tornar-se a economia do conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de sustentar o crescimento económico com mais e melhores empregos e coesão social reforçada, encontrando na Estratégia Europeia para o Emprego uma ferramenta fundamental de apoio.

apenas Portugal apresentava um valor para este indicador acima do objectivo delineado.

A cimeira de Barcelona, em 2002, vem pela primeira vez fixar objectivos quantificados para os serviços de apoio às crianças: atingir, até 2010, uma taxa de cobertura dos serviços para crianças até 3 anos de 33%, e de 90% para os serviços destinados a crianças entre os 3 anos e a idade de entrada no ensino básico obrigatório (Silvera, 2007). Em Portugal, os PNE têm vindo a reflectir esta preocupação crescente com a temática da conciliação. Se no PNE relativo a 2000 se dava conta da evolução positiva da cobertura dos estabelecimentos pré-escolares (MTS, 2000: 92), em 2003, o plano definia metas físicas concretas para os serviços que facilitam a articulação entre trabalho e família. Como meta definia-se, então, uma cobertura de 20%, até 2006, para os serviços destinados a crianças até aos 3 anos, e o crescimento e a qualificação da rede de ensino pré-escolar para 90%, até 2010 (MSST, 2004: 59). O plano estabelece, também, a necessidade de favorecer a partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres (*idem*: 60). Em 2005, uma das linhas de intervenção do PNE para o período 2005-2008, foi estabelecida para "estimular o crescimento da oferta de serviços de apoio às famílias, expandindo e consolidando uma rede nacional de apoios neste domínio, privilegiando a partilha de responsabilidades entre o Estado, as autarquias, os parceiros sociais, as associações não governamentais e as próprias famílias" (MTSS, 2005: 38), pelo que se definiu como meta aumentar em 50% os lugares de creche, de forma a atingir uma cobertura de 35% em 2010 (30% em 2008) e terminar a cobertura da rede do pré-escolar, garantido 100% de cobertura para as crianças de 5 anos, em 2009, e 90% para crianças de 3 e 4 anos, até 2010 (MTSS, 2005: 21).

As preocupações de política nacional relativas ao problema da conciliação têm sido extensíveis ao calendário e horário dos estabelecimentos do pré-escolar. Um diploma de 2002 vem estabelecer o alargamento do calendário de funcionamento

desses estabelecimentos e procura assegurar um regime de funcionamento e um horário flexível de acordo com as necessidades das famílias (MSST, 2004: 58). Este princípio de flexibilidade é reforçado no PNE de 2005, ao assumir que é necessário adaptar os modos e os tempos das escolas básicas e dos estabelecimentos pré-escolares. (MTSS, 2005: 38). O problema dos custos para as famílias também é afluído neste documento, ainda que apenas mencionando a recomendação feita a Portugal pelo Conselho, em 2004, no sentido de "reforçar a disponibilidade e acessibilidade de preços das estruturas de acolhimento de crianças e outros dependentes" (MTSS, 2005: 17).

Os objectivos e as metas estabelecidas têm vindo a ser concretizadas através de várias medidas e programas de apoio financeiro, muitas vezes com co-financiamento dos quadros comunitários de apoio. O Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES), que sucede a outros programas de apoio financeiro à criação/remodelação de equipamentos sociais para crianças e idosos, como o Programa de Apoio à Primeira Infância (PAPI) ou o Programa de Apoio à Iniciativa Privada Social (PAIPS), atingiu nas duas primeiras fases (em 2006 e 2007) um incremento de 394 creches, a que correspondem 15.517 novos lugares.⁵⁴ O Programa de Apoio ao Investimento em equipamentos sociais (Portaria n.º 869/2006, de 29 de Agosto) visa estimular o aumento da capacidade instalada em respostas sociais da iniciativa privada para a infância, juventude e população idosa. O programa Iniciativas Locais de Emprego de Apoio à Família visa apoiar financeiramente o investimento e a criação de postos de trabalho de novas entidades dos sectores ligados ao apoio à família. Noutra linha de actuação, a medida EM-FAMÍLIA (MTSS, 2005) foi criada com o objectivo de apoiar o recrutamento e formação de

⁵⁴ Com a comparticipação pública de 69,2 milhões de euros para entidades privadas, com e sem fins lucrativos. Fonte: Portal do Governo, em www.portugal.gov.pt, 2007.

desempregados para substituírem os trabalhadores ausentes do posto de trabalho por motivo de licença (maternidade, paternidade ou parental).

Os PNE têm vindo a ser articulados com os Planos Nacionais de Igualdade, que vêm dar mais sentido à abordagem *mainstreaming* que se preconizou para a política de igualdade. Relativamente à temática da conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, o III Plano Nacional para a Igualdade (2007-2010), além de insistir na melhoria da quantidade, qualidade, flexibilidade e acessibilidade financeira das estruturas de apoio à família, prevê, entre outras, a revisão das regras relativas às licenças de maternidade e paternidade com vista à redução dos impactos negativos do actual regime ao nível do género.

A União Europeia dispõe, ainda, de um conjunto de outros dispositivos relacionados com a política de igualdade, e que abraçam, também, a temática da articulação entre trabalho e família como componente essencial dessa política. Falamos, por exemplo, e para referir apenas os mais recentes, o Roteiro para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2006-2010), o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres, de 2006 (Silvera, 2007), o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos, presentemente a decorrer, e a criação recente do Instituto Europeu para a Igualdade.

Conclusões

Definimos como o principal objectivo da presente investigação descortinar os motivos que estão na origem de uma situação tão divergente entre Portugal e os restantes países da Europa do Sul no que respeita à participação das mulheres no mercado de trabalho, centrando-nos especificamente nas políticas sociais que podem ter impacto nas decisões de participação no mercado de trabalho por parte das mulheres.

Tornou-se evidente nesta investigação que, não obstante a tendência crescente do envolvimento das mulheres da Europa do Sul (e da toda a União Europeia) na esfera laboral, tal participação está incrustada de assimetrias face à situação dos homens no mercado de trabalho. Apesar de um estreitamento das diferenças no período em análise, os homens continuam a apresentar taxas de actividade e emprego mais elevadas do que as mulheres. Na Europa do Sul, o crescimento do emprego feminino é bastante acentuado em Espanha, mas está ainda distante do nível atingido em Portugal, que se destaca do grupo. Uma conjugação de factores económicos, sociais e políticos colocam Portugal, à data da sua adesão à Comunidade Económica Europeia, num patamar superior aos restantes países da Europa do Sul no que respeita à expressão da participação das mulheres na esfera laboral. O baixo nível dos salários, o fluxo de emigração e o conflito do Ultramar nos anos 1960, a Revolução de Abril de 1974, e o modelo de industrialização iniciado na década de 1960, orientado para as exportações em sectores particularmente intensivos em mão-de-obra indiferenciada e de baixo custo, explicam uma parte substancial da elevada participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho (Silva, M., 1983; Marques e Pereira, 1995; André, 1996; Lopes, J., 1997; Sousa, 2006; Torres *et al.*, 2007), apenas comparável com a situação dos países escandinavos, embora com diferentes matizes.

O envolvimento na esfera laboral das mulheres portuguesas é marcado por outras peculiaridades: o seu padrão de continuidade, próximo do masculino; e a sua intensidade, dado o elevado número de horas dedicadas ao trabalho remunerado e a fraca propensão para o emprego a tempo parcial. A intensidade da participação é também evidente nos restantes países do Sul, em especial na Grécia, mas pudemos constatar que o crescimento da actividade das mulheres em Itália e Espanha nos últimos anos em muito se deve ao aumento do trabalho a tempo parcial, que já representa cerca de um quarto do emprego feminino nestes dois países.

Verificamos, ainda, uma clara segregação horizontal no mercado de trabalho em toda a UE-15, predominando as mulheres em profissões administrativas, comerciais, de prestação de serviços e profissões não qualificadas, essencialmente no sector terciário, que tem funcionado como alavanca para a feminização do mercado de trabalho, essencialmente pela expansão de actividades em que as competências relacionais e emotivas das mulheres são particularmente valorizadas (Casaca, Sara F., 2005a). É também evidente a segregação vertical nos mercados de trabalho da Europa do Sul e da UE-15: as mulheres, apesar de apresentarem, em geral, um nível educacional superior ao dos homens, estão menos representadas nas posições mais qualificadas do mercado de trabalho, e sobre-representadas nas posições com menor nível de qualificação. Para qualquer nível de qualificação, constatámos a existência de desigualdade salarial entre homens e mulheres, desvantajosa para estas últimas, pelo que a sobre-educação das mulheres portuguesas face aos homens configura, mesmo, uma estratégia deliberada de compensação dessa discriminação salarial (Lopes, Margarida C., 2000). Esta situação desafia os resultados da Teoria do Capital Humano que associa um melhor desempenho no mercado de trabalho ao investimento efectuado pelos indivíduos na sua educação (*id. Ibid*). As formas de emprego mais precárias, como os contratos de trabalho a termo ou o trabalho sazonal, estão também muito feminizadas, tal como o desemprego, que tem constituído um forte desincentivo

à actividade das mulheres espanholas e italianas. Constatase, porém, que o investimento em educação tem um efeito positivo no desempenho das mulheres no mercado de trabalho, quer pelo seu nível elevado de participação, quer pela menor interrupção por motivo de maternidade ou pelo menor desemprego.

A maternidade e as responsabilidades pelo trabalho doméstico e de prestação de cuidados à família têm configurado os maiores obstáculos a uma participação das mulheres plena e em condições de igualdade face aos homens no mercado de trabalho. As várias teorias em torno da participação feminina no mercado de trabalho internalizam, de uma forma ou de outra, esta realidade, evidenciando os efeitos adversos do trabalho não remunerado sobre os resultados na esfera laboral. Efectivamente, na generalidade dos países da UE-15, a maternidade induz uma redução da participação no mercado de trabalho (ao contrário da paternidade que apresenta o efeito inverso). Nos países do Sul, esse efeito é particularmente intenso em Itália e Espanha, mas a situação portuguesa parece, em certos aspectos, contradizer esse padrão. O efeito da maternidade só se faz verdadeiramente sentir na participação das mulheres no mercado de trabalho a partir do terceiro filho. As mães portuguesas, tal como as restantes mulheres trabalhadoras, recorrem pouco ao trabalho a tempo parcial.

A divisão assimétrica entre homens e mulheres da responsabilidade pelo trabalho doméstico e de prestação de cuidados à família é bastante evidente nas famílias da Europa do Sul e traduz-se, em Portugal, por uma jornada de trabalho (remunerado e não remunerado) mais longa para as mulheres do que para os homens portugueses. O envolvimento dos homens na esfera doméstica é ainda muito reduzido, não se alterando mesmo com a chegada dos filhos. Uma divisão tão assimétrica da prestação de cuidados à família e do trabalho doméstico revela-se, simultaneamente, como causa e consequência da situação desigual das mulheres face aos homens no mercado de trabalho, num ciclo que se reforça. Por um lado, a

menor disponibilidade para investir na carreira profissional, inclusive nas relações sociais fora do tempo e do espaço habituais de trabalho, conduz a uma ideia de menor empenhamento face a um padrão masculino que prevalece no mercado de trabalho, e é penalizada com maior precariedade e pior remuneração; por outro, a situação mais precária e pior remunerada das mulheres no mercado de trabalho, legitima uma distribuição assimétrica do trabalho não pago no seio da família (Torres *et al.*, 2005).

São constatações como estas que conduzem várias autoras da corrente feminista a considerar como necessária a introdução da variável género nos estudos comparativos sobre os Estados-Providência. Essas autoras consideram que os Estados-Providência moldam e são moldados pelas relações de género, tendo especial impacto sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho. Introduzindo a variável género nos estudos comparativos sobre os Estados-Providência, os países variam pela sua proximidade ao modelo *male breadwinner*, isto é, ao modelo em que, na sua forma pura, o homem é responsável pelo sustento da família através da sua participação no mercado de trabalho, e a mulher restringe a sua actuação à esfera privada, assumindo a responsabilidade pelas tarefas domésticas e de prestação de cuidados à família, libertando o homem dessas responsabilidades.

A participação das mulheres no mercado de trabalho é, assim, influenciada pela existência de políticas sociais *women-friendly*, ou seja, políticas que permitam uma melhor conciliação entre a vida familiar e a vida profissional. O nível elevado de actividade das mulheres portuguesas face às suas congéneres da Europa do Sul levou-nos a questionar até que ponto tal situação resultaria de diferentes rumos e abordagens a este tipo de políticas. A presente investigação centrou-se, então, nas políticas dirigidas aos cuidados às crianças, dadas as implicações da maternidade sobre as dinâmicas e os padrões de participação das mulheres no mercado de trabalho. A teoria económica sustenta a hipótese de que a existência de soluções atractivas de cuidados formais às crianças incrementa o emprego das mães (Gornick

et al., 1997: 48). Além disso, não podemos desprezar o efeito multiplicador sobre o emprego feminino que é gerado pelo incremento dos serviços formais de apoio à família, com a criação de postos de trabalhos usualmente preenchidos por mulheres.

Portugal apresenta uma baixa cobertura de serviços de cuidados às crianças até aos 3 anos de idade; no entanto, no quadro dos países da Europa do Sul, trata-se efectivamente da mais elevada taxa de cobertura, em todo o período analisado. O desenvolvimento dos serviços acentuou-se na última década, estimulado por recomendações e outros dispositivos da União Europeia, e pelo enfraquecimento das redes informais de apoio, que têm vindo a perder relevo na provisão de bem-estar nos países do Sul, e em especial em Portugal, onde as avós, habituais protagonistas dos cuidados informais às crianças, são também elas, cada vez mais, trabalhadoras. Essa tendência de crescimento estende-se a Espanha, que na viragem do século também exhibe um incremento considerável da cobertura dos serviços destinados às crianças até 3 anos. Os dois países do Sul com taxas de emprego feminino mais baixas, Itália e Grécia, exibem também taxas de cobertura dos serviços muito baixas, apresentando uma evolução extremamente lenta, quase estacionária, denotando uma falta de estímulo parte a parte.

Relativamente à cobertura dos serviços destinados a crianças entre os 3 e os 6 anos de idade, Itália e Espanha apresentam uma cobertura quase total, Portugal caminha para situação semelhante, apresentando uma trajectória de crescimento, e a Grécia apresenta-se na pior posição do grupo.

Em Portugal, as redes formais de apoio às crianças têm-se desenvolvido como resposta às necessidades de uma população feminina cada vez mais envolvida na esfera laboral, e de forma particularmente intensa, e não propriamente como uma estratégia de antecipação a essas necessidades. Esse desenvolvimento tem-se reflectido também, nos anos mais recentes, na procura de uma maior flexibilidade das respostas sociais, em termos de compatibilização dos horários dos serviços e das

escolas com os dos pais das crianças. Os poucos dados disponíveis permitiram-nos, contudo, perceber que nos restantes países do Sul, a fraca flexibilidade dos serviços continua a ser mais um dos constrangimentos que se colocam à articulação do trabalho com a vida familiar das mulheres. Arriscamo-nos na hipótese de que o aumento do emprego a tempo parcial das mulheres que se tem verificado em Itália ou Espanha possa estar correlacionado, em parte, com estes constrangimentos.

A acessibilidade aos serviços configura uma outra variável de inegável importância nesta equação, e os países do Sul parecem conhecer aqui também alguns constrangimentos. Mais uma vez a escassez de dados disponíveis não permitem senão uma abordagem pouco mais que superficial à problemática, mas ainda assim foi possível constatar que, quando existem, os serviços são muitas vezes dispendiosos, podendo envolver um esforço financeiro considerável das famílias, em especial das classes médias e penalizando as famílias (e sobretudo as mulheres) dos estratos socioeconómicos mais baixos.

Como referimos, apesar do melhor desempenho de Portugal nestes indicadores, que reflectem as taxas de cobertura neste país, verifica-se que os níveis de despesa pública nos serviços destinados às crianças dos países da Europa do Sul são relativamente baixos, em especial quando comparados com os dos países escandinavos. Aliás, à semelhança do que se passa com a despesa social pública total, facto que é habitualmente indicado como uma característica muito própria dos países deste grupo.

Em Portugal, o crescimento das respostas sociais nos últimos anos tem sido feito quase exclusivamente à custa do sector privado, com ou sem fins lucrativos. A parceria com o sector privado não lucrativo tem sido privilegiada pelo Estado Português, fazendo parte da rede de solidariedade financiada parcialmente por fundos públicos. Num plano mais geral, Daly e Lewis (2000) referem que a tendência nos vários países relativamente à rede de cuidados tem sido para uma redefinição das

fronteiras entre o Estado e o mercado, reflectindo-se numa importância crescente do sector privado. Não podemos deixar de aludir à constatação de Esping-Andersen (1999) a este respeito, quando alerta para o risco da desigualdade social gerado pelas soluções baseadas exclusivamente no mercado.

As licenças de maternidade têm constituído um instrumento valioso na protecção do emprego das mães. Por força das directivas comunitárias, os países do Sul não apresentam variações muito expressivas na duração ou remuneração deste tipo de licença. Portugal, e mais recentemente a Espanha, apresentam, contudo, algumas características de inovação, no contexto dos países do Sul, no que respeita à disponibilização de licenças de paternidade remuneradas e não transferíveis para a mãe, e na possibilidade de transferir uma parte considerável da licença da mãe para o pai, por acordo de ambos.

Mais do que protecção do emprego, as licenças parentais são um instrumento que têm como objectivo a conciliação do trabalho e da vida familiar no contexto da dupla actividade dos pais. No entanto, caracterizadas pela inexistência ou reduzida remuneração que conferem, e num contexto de desigualdade salarial baseada no género, a utilização destas licenças é fortemente enviesada, recaindo, sobretudo sobre as mulheres. Além do reforço dos papéis sociais tradicionalmente atribuídos às mulheres, estas licenças podem, assim, acarretar maior desigualdade de género na esfera laboral, pois o afastamento do mercado de trabalho subtrai oportunidades de valorização profissional para as mulheres. Portugal protagoniza, uma vez mais, alguma inovação no contexto da Europa do Sul, ao conferir o uso exclusivo pelo pai de parte da licença parental, com remuneração completa.

Esta medida representa um esforço no sentido de alcançar uma maior igualdade entre homens e mulheres na partilha das responsabilidades familiares. Enquadra-se, também, na alteração do enfoque das orientações de política da União Europeia: estas políticas que incidiam essencialmente sobre a protecção do emprego

das mulheres, mas, mais recentemente, têm vindo a centrar-se mais na origem do problema, a divisão assimétrica de responsabilidades no seio da família, sublinhando a importância das medidas que favoreçam a conciliação da vida familiar com a vida profissional de pais e mães no sentido de se alcançar um melhor desempenho nos mercados de trabalho.

Portugal, e até certo ponto Espanha, têm apresentado uma trajectória de mudança face a uma Europa do Sul claramente deficitária em termos de equipamentos e políticas que permitam uma melhor articulação entre a esfera laboral e a esfera privada. Tal trajectória, que não pode ser dissociada do efeito positivo que a integração europeia tem vindo a exercer neste domínio, não tem, contudo, sido suficiente para colmatar as necessidades despoletadas pelo padrão de participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho e pelas novas exigências em termos de tempos de trabalho aqui colocadas. A acessibilidade à rede formal de serviços, em termos de custos, configura, do nosso ponto de vista, um problema que não está completamente resolvido (a par da cobertura e da flexibilidade dos serviços), e que pode originar sérias clivagens no seio da sociedade portuguesa.

A par de uma maior responsabilização do Estado pelos cuidados às crianças, que deve configurar cada vez mais como um direito social dos pais e mães, as políticas que permitam uma maior igualdade entre homens e mulheres na esfera doméstica, são cruciais na prossecução do objectivo de incrementar o emprego feminino e a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. É urgente que essas políticas incentivem a maior participação dos homens na vida familiar, mas também uma modernização das atitudes das empresas e da sociedade em geral em relação aos papéis sociais atribuídos aos homens e às mulheres.

Bibliografia

Almeida, Ana Nunes; André, Isabel Margarida; Lalande, Piedade (2002), "Novos padrões e outros cenários para a fecundidade em Portugal", *Análise Social*, vol. XXXVII, 163, pp. 371-409.

André, Isabel Margarida (1996), "At the centre of the periphery? Women in the Portuguese labour market" in: Garcia Ramon, M. e Monk, J. (eds.), *Women of the European Union: The Politics of Work and Daily Life*, London: Routledge.

André, Isabel Margarida; Feio, Paulo Areosa (2000), "Development and equality between women and men in the portuguese labour market" in: González, María José; Jurado, Teresa e Naldini, Manuela (eds.), *Gender Inequalities in Southern Europe: Women, Work and Welfare in the 1990s*, London: Frank Cass.

Arcanjo, Manuela (2006), "Ideal (and Real) Types of Welfare State", Working Paper 06/2006, CISEP, Departamento de Economia, ISEG/UTL, Lisboa, Abril 2006.

Arts, Wil; Gelissen, Jonh (2002), "Three worlds of welfare capitalism or more? A state-of-the-art report", *Journal of European Social Policy*, 12(2), London: Sage Publications.

Baldock, J.; Manning, N.; Vickerstaff, S. (2003), 'Social Policy, Social Welfare and the Welfare State' in: Baldock, J.; Manning, N.; Vickerstaff, S. (ed.), *Social Policy*, New York: Oxford University Press, 2.^a edição.

Becker, Gary (1965), "A theory of the allocation of time", *The Economic Journal*, Setembro 1965, pp. 493-517.

Blau, Francine; Ferber, Marianne; Winkler, Anne (2006), *The Economics of Women, Men and Work*, New Jersey: Pearson Prentice Hall, 5.^a edição.

Capucha, Luís (2002), "Introdução" in: *Portugal 1995-2000: Perspectivas da Evolução Social*, Oeiras: DEPP/MTS, pp. 1-12.

Cardoso, Ana Rute Pedro (1993), "A elevada taxa de actividade feminina em Portugal: algumas explicações.", Documentos de trabalho, CEDES, Universidade do Minho.

Carreira, Henrique Medina (1996), *As políticas sociais em Portugal*, Lisboa: Gradiva, 2.^a edição.

Casaca, Sara Falcão (2005), *Flexibilidade de emprego, novas temporalidades de trabalho e relações de género: a reconfiguração da desigualdade dos novos sectores dos serviços*, Dissertação de doutoramento, ISEG-UTL, 2005.

Casaca, Sara Falcão (2005a), "Flexibilidade, emprego e relações de género: a situação de Portugal no contexto da União Europeia", in: Ilona Kóvacs (org.), *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*, Oeiras: Celta Editora, pp. 55-89.

Casaca, Sara Falcão (no prelo), "Flexibilidade de emprego em Portugal e na União Europeia: colocando a dimensão *género* no centro do debate", 2007.

Comissão Europeia (2006), *Employment in Europe 2006*.

Comissão Europeia (2006), *Reconciliation of Work and Private Life: a comparative review of thirty European countries*.

Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (2004), *A Igualdade de Género em Portugal 2003*, Lisboa: CIDM.

Daly, Mary; Lewis, Jane (2000), "The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states", *British Journal of Sociology*, 51 (2), London: Routledge.

DEEP/MTS (2000), *Carta Social - Rede de Serviços e Equipamentos*, Lisboa.

DGEEP/MTSS (2007), "Quadros de Pessoal 2005", *Estatísticas em Síntese*.

DGEEP/MTSS (2007a), *Carta Social - Rede de Serviços e Equipamentos: Relatório 2005*, Lisboa.

Ehrenberg, Ronald; Smith, Robert (2006), *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, Pearson Addison Wesley, 9.^a edição.

Esping-Andersen, Gosta (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.

Esping-Andersen, Gosta (1999), *Social Foundations of Postindustrial Economies*, New York: Oxford University Press, 1.^a edição.

Eurostat (2007), "Men and women employed on fixed term contracts involuntarily", *Statistics in focus*, 98/2007.

Eurostat (2007a), "Social protection in the European Union", *Statistics in Focus*, 99/2007.

Fagan, Colette (1998), "National working time regimes and family life", ESRC Seminar *Parenting, Motherhood and Paid Work: Rationalities and Ambivalences*, University of Bradford.

Ferreira, Virgínia (1998), "Positive action and employment segregation" in: Ferreira, Virgínia; Tavares, Teresa; e Portugal, Sílvia (eds), *Shifting Bonds, Shifting Bounds: Women, Mobility and Social Citizenship in Europe*, Oeiras: Celta Editora, pp. 271-279.

Ferreira, Virgínia (1999), "A segregação sexual no mercado de trabalho: perspectivas teóricas e políticas", *Sociedade e Trabalho*, 6, Setembro de 1999, Lisboa: DGEEP/MTSS, pp. 41-54.

Ferreira, Virgínia (1999), "Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, pp. 199-227.

Ferrera, Maurizio (1996), "The 'Southern Model' of Welfare in Social Europe", *Journal*

of *European Social Policy*, 6 (1), London: Sage Publications.

Ferrera, Maurizio; Hemerijck, Anton; Rhodes, Martin (2000), *O Futuro da Europa Social. Repensar o trabalho e a protecção social na nova economia*, Oeiras: Celta Editora.

Fontaínha, Elsa (1989), "As mulheres e a economia: o trabalho doméstico – teorias e métodos de avaliação", in Actas do Seminário "As mulheres, a identidade cultural e a defesa nacional", *Cadernos Condição Feminina*, 29, Lisboa: CIDM, pp. 143-171.

González, María José; Jurado, Teresa; Naldini, Manuela (eds.) (2000), *Gender Inequalities in Southern Europe: Women, Work and Welfare in the 1990s*, London: Frank Cass.

Gornick, Janet; Meyers, Marcia; Ross, Katherin (1997), "Supporting the employment of mothers: policy variation across fourteen welfare states", *Journal of European Social Policy*, 7(1), London: Sage Publications.

Guerrero, Teresa Jurado; Naldini, Manuela (1997), "Is the South so Different?: Italian and Spanish Families in Comparative Perspective", in: Rhodes, Martin (ed.) *Southern European Welfare States: Between Crisis and Reform*, London: Frank Cass, pp.42-66.

Guibentif, Pierre (1997), "The Transformation of the Portuguese Social Security System" in: Rhodes, Martin (ed.) *Southern European Welfare States: Between Crisis and Reform*, London: Frank Cass, pp. 219-239.

Guillén, Ana; Alvarez, Santiago e Silva, Pedro Adão e (2005), "O redesenhar dos Estados-Providência espanhol e português: o impacto da adesão à União Europeia in: Royo, Sebastián (org.) *Portugal, Espanha e a Integração Europeia – um balanço*, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, Capítulo 9, pp. 293-345.

Kovács, Ilona (2005), "Emprego flexível em Portugal: alguns resultados de um projecto de investigação" in: Kovács, Ilona (org.), *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*, Oeiras: Celta Editora, pp. 11-54.

Leira, Arnlaug (2002), *Working Parents and the Welfare State: Family change and policy reform in Scandinavia*, Cambridge: University Press.

Lewis, Jane (1992), "Gender and the development of welfare regimes", *Journal of European Social Policy*, 2 (3), London: Sage Publications.

Lopes, José da Silva (1997), *A Economia Portuguesa desde 1960*, Colecção Trajectos Portugueses, 36, Lisboa: Gradiva, 3.^a edição.

Lopes, Margarida Chagas (2000), "Trabalho de valor igual e desigualdade salarial – breve contributo na base dos pressupostos do capital humano", *ex æquo*, n.º 2/3, pp. 107-116.

Lopes, Margarida Chagas (coord.); Perista, Heloísa (1995), *As Mulheres e a Taxa de Emprego na Europa – Portugal. As causas e as consequências das variações de actividade e nos padrões de emprego femininos*, Relatório Final, Rede Portuguesa de Peritos sobre a Posição das Mulheres no Mercado de Trabalho.

Marques, Ana Cristina; Pereira, Pedro Telhado (1995), "A oferta de trabalho feminino na Europa", in: *Ensaios de homenagem a Francisco Pereira de Moura*, Lisboa: ISEG-UTL, pp. 789-801.

Mozzicafreddo, Juan (1992), "O Estado-Providência em Portugal: estratégias contraditórias", *Sociologia – Problemas e Práticas*, 12, pp. 57-89.

MTSS (2000), *Plano Nacional de Emprego*

MTSS (2004), *Plano Nacional de Emprego*

MTSS (2005), *Plano Nacional de Emprego*

OCDE (2001), "Balancing work and family life: helping parents into paid employment", *Employment Outlook 2001*.

OCDE (2004), *Babies and Bosses: Políticas de Conciliação da Actividade Profissional e da Vida Familiar*, volume 3 (Nova Zelândia, Portugal e Suíça), Lisboa: DGEEP.

Orloff, Ann (1993), "Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states", *American Sociological Review*, 48, pp. 303-328.

Orloff, Ann (1996), "Gender in the Welfare State", *Annual Review of Sociology*, 22, pp. 51-78.

Papadopoulos, Theodoros (1998), "Greek family policy from a comparative perspective" in: Drew, Eileen; Emerek, Ruth; Mahon, Evelyn (eds.), *Women, Work and the Family in Europe*, London: Routledge, pp. 47-57.

Pereirinha, José (1997), "Welfare States and Anty-Povety Regimes: The Case of Portugal" in: Rhodes, Martin (ed.) *Southern European Welfare States: Between Crisis and Reform*, London: Frank Cass, pp. 198-218.

Perista, Heloísa (1989), *As Mulheres em Empregos Atípicos em Portugal*, CISEP, ISEG-UTL.

Perista, Heloísa (1999), *Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho: uma questão de género*, Colecção Estudos, 15, Lisboa: DEPP/MTS.

Perista, Heloísa (2002), "Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens", *Análise Social*, vol. XXXVII (163), pp. 447-474.

Perista, Heloísa; Lopes, Margarida Chagas (coord.) (1999), *A Licença de Paternidade: Um Direito Novo para a Promoção da Igualdade*, Colecção Estudos, 14, Lisboa: DEPP/MTS.

Pfau-Effinger, Birgit (1998), "Conceptualising parenting and paid work from an international perspective – gender cultures and gender arrangement", ESRC Seminar

Parenting, Motherhood and Paid Work: Racionalities and Ambivalences, University of Bradford.

Phillips, Judith (1998), "Paid work and care of older people: a UK perspective" in: Drew, Eileen; Emerek, Ruth; Mahon, Evelyn (eds.), *Women, Work and the Family in Europe*, London: Routledge, pp. 66-75.

Plantenga, Janneke; Siegel, Melissa (2004), "European Childcare Strategies", Position Paper, Conferência *Childcare in a changing world*, Groningen, The Netherlands.

Portugal, Sílvia (1998), "Women, Childcare and Social Networks", in: Ferreira, Virgínia; Tavares, Teresa; e Portugal, Sílvia (eds), *Shifting Bonds, Shifting Bounds: Women, Mobility and Social Citizenship in Europe*, Oeiras: Celta Editora, pp. 345-355.

Rato, Helena; Madureira, César; Alexandre, Helena; Oliveira, Teresa (2006), "Da igualdade de direitos à desigualdade de género: assimetrias na esfera pública e privada", *Sociedade e Trabalho*, 27, Fevereiro de 2006, Lisboa: DGEOP/MTSS.

Rhodes, Martin (1997), "Southern European Welfare States: Identity, Problems and Prospects for Reform", in: Rhodes, Martin (ed.) *Southern European Welfare States: Between Crisis and Reform*, London: Frank Cass, pp. 1-22.

Rodrigues, Maria João (1992) *O Sistema de Emprego em Portugal: Crise e Mutações*, Lisboa: Publicações Dom Quixote, 2.^a edição.

Rosner, Peter G. (2003), *The Economics of Social Policy*, Edward Elgar.

Rubery, Jill; Smith, Mark; Fagan, Colette (1999), *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects*, London: Routledge.

Sainsbury, Diane (1999) (ed.), *Gender and Welfare State Regimes*, Oxford: Oxford University Press.

Santos, Boaventura de Sousa (1990), *O Estado e a Sociedade em Portugal (1974-1988)*, Porto: Afrontamento.

Santos, Boaventura de Sousa (1997), *Pela mão de Alice: O social e o político na pós-modernidade*, Porto: Afrontamento, 6.ª edição.

Santos, Boaventura de Sousa e Ferreira, Sílvia (2001), "A reforma do Estado-Providência entre globalizações conflituantes" in: Hespanha, Pedro e Carapinheiro, Graça (orgs.), *Risco Social e Incerteza: pode o estado recuar mais?*, Porto: Afrontamento, pp. 177-225.

São José, José; Wall, Karin (2006), "Trabalhar e Cuidar de um Idoso Dependente: Problemas e Soluções" in: *Protecção Social*, Cadernos Sociedade e Trabalho, VII, Lisboa: DGEEP/MTSS, 1.ª edição.

Saraceno, Chiara (2004), "A igualdade difícil: mulheres no mercado de trabalho em Itália e a questão não resolvida da conciliação", *Sociologia – Problemas e Práticas*, 44, pp. 27-45, Oeiras: Celta Editora.

Silva, Manuela (1983), *O Emprego das Mulheres em Portugal: a "mão invisível" na discriminação sexual no emprego*, Coleção Crítica e Sociedade, 11, Porto: Edições Afrontamento.

Silva, Pedro Adão e (2002), "O modelo de *welfare* da Europa do Sul: reflexões sobre a utilidade do conceito", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 38, pp.25-59.

Silvera, Rachel (2007), "L'articulation entre vie professionnelle et vie privée: un enjeu majeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe", comunicação apresentada à Conferência *Reconciliation between Work, Family and Personal Life: new challenges for social partners and public policies*, Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia, Lisboa, 12 de Julho de 2007.

Sousa, Sílvia Conduto de (2006), *Female labour force participation in Southern Europe: towards solving the Portuguese puzzle*, PhD Thesis, European University

Institute.

Symeonidou, Haris (1997), "Social Protection in Contemporary Greece", in: Rhodes, Martin (ed.) *Southern European Welfare States: Between Crisis and Reform*, London: Frank Cass, pp. 67-86.

Tobío, Constanza (2001), "Family and employment in Spain: working mothers' dilemmas", comunicação apresentada à Conferência Internacional *Progressing Gender relations in Europe: Questions of Equality in Paid and Unpaid Work*, University of Salford, Manchester, UK.

Torres, Anália (coord.); Silva, Francisco; Monteiro, Teresa; Cabrita, Miguel (2005), *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*, CITE, Estudos n.º 1, Lisboa: DGEEP, 2.ª edição.

Torres, Anália; Mendes, Rita; Lapa, Tiago (2007), "Famílias na Europa" in: Torres, Anália e Vala, Jorge (orgs.), *Contextos e Atitudes Sociais na Europa*, Coleção Atitudes Sociais dos Portugueses, 6, Lisboa: Instituto de Ciências Sociais.

Torres, Anália; Silva, Francisco Vieira da (1998), "Guarda de Crianças e Divisão do Trabalho entre Homens e Mulheres", *Sociologia – Problemas e Práticas*, 28, pp.9-66, Oeiras: Celta Editora.

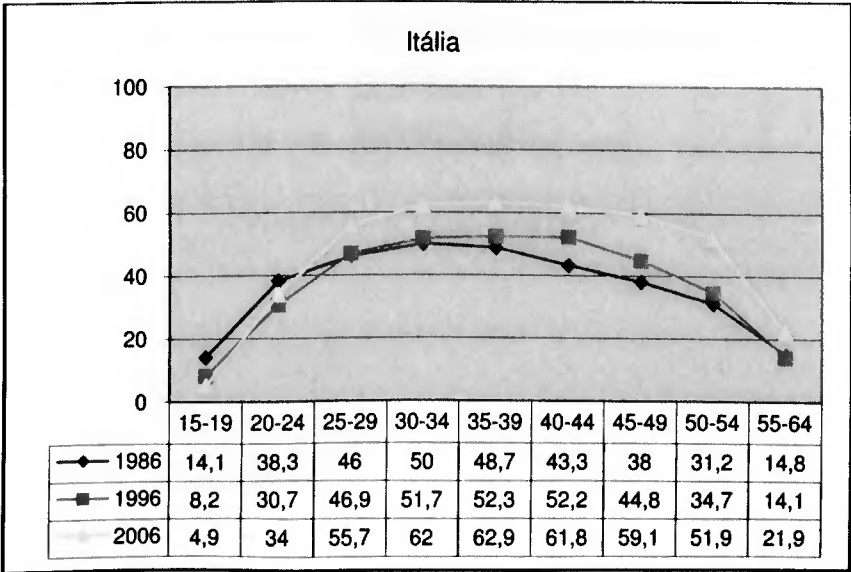
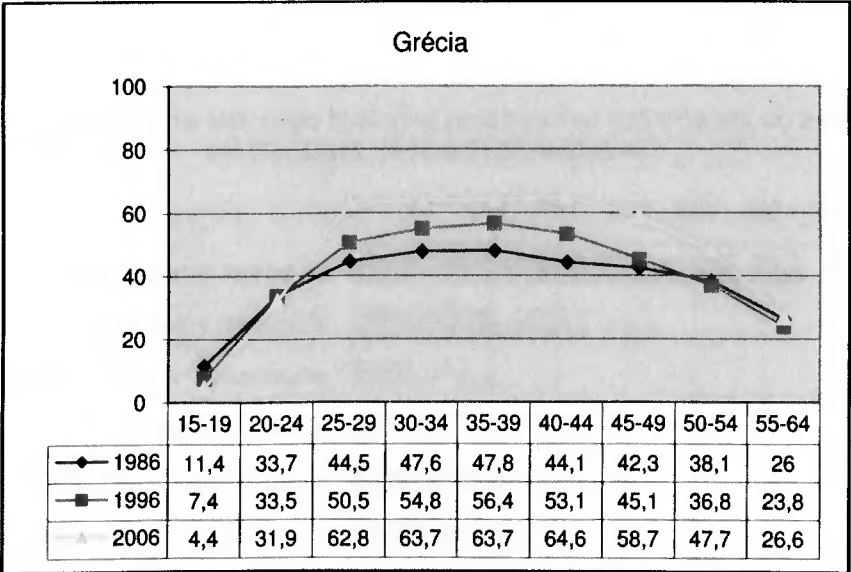
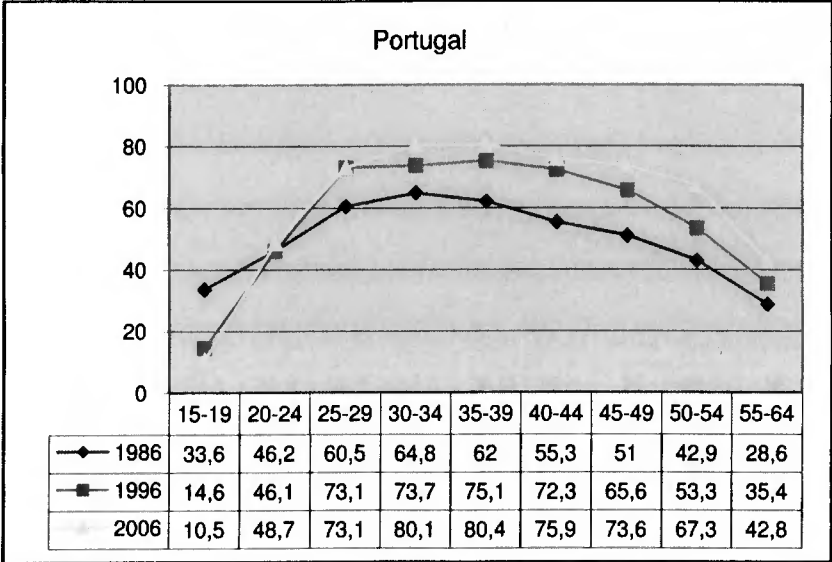
Walby, Sylvia (2001), "From gendered welfare state to gender regimes: National differences, convergence or re-structuring?", comunicação apresentada a Gender and Society Group, Stockholm University.

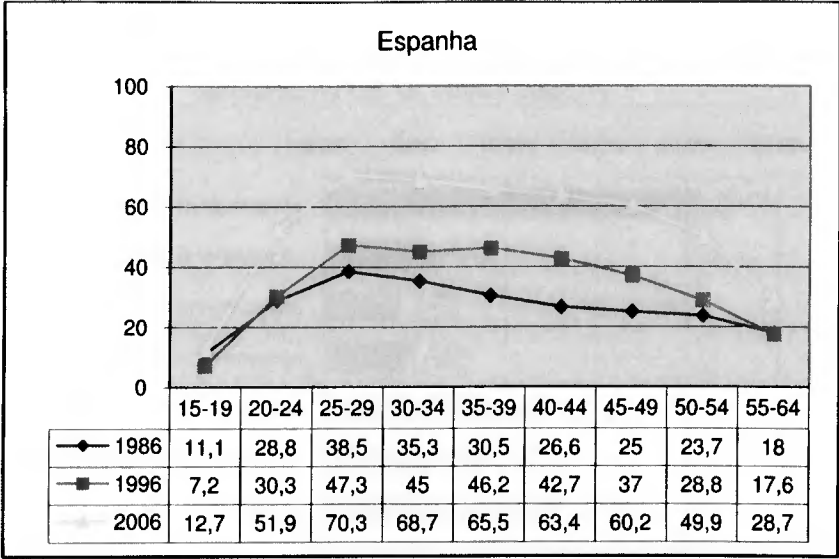
Wall, Karin (1995), "Aparentamentos sobre a família na política social portuguesa", *Análise Social*, vol. XXX (131-132), pp. 431-458.

Wall, Karin; Aboim, Sofia; Cunha, Vanessa; Vasconcelos, Pedro (2001), "Families and informal support networks in Portugal: the reproduction of inequality", *Journal of European Social Policy*, 11 (3), London: Sage Publications.

ANEXOS

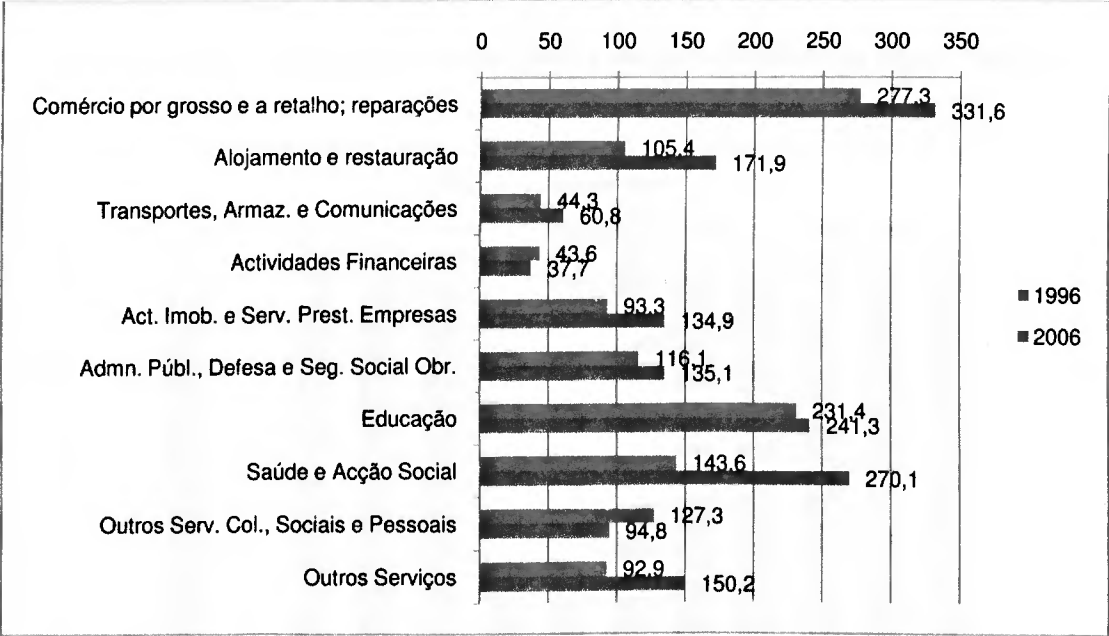
Figura 22 - Taxas de emprego feminino nos países da Europa do Sul, ao longo do ciclo de vida, %





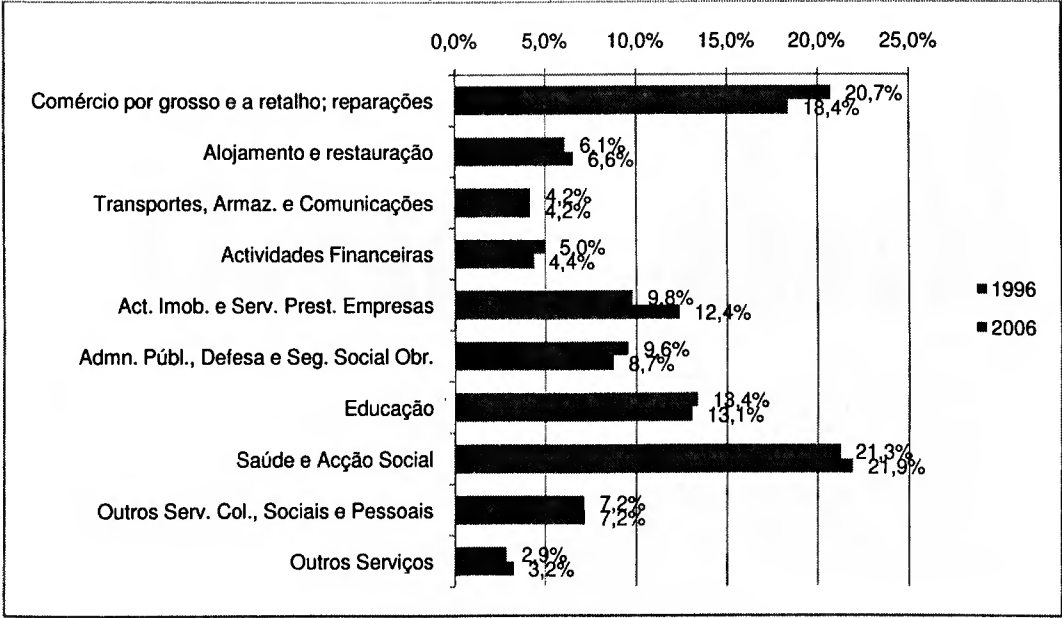
Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

Figura 23 - Distribuição do emprego feminino pelas várias actividades do sector terciário em Portugal, 1996 e 2006, milhares



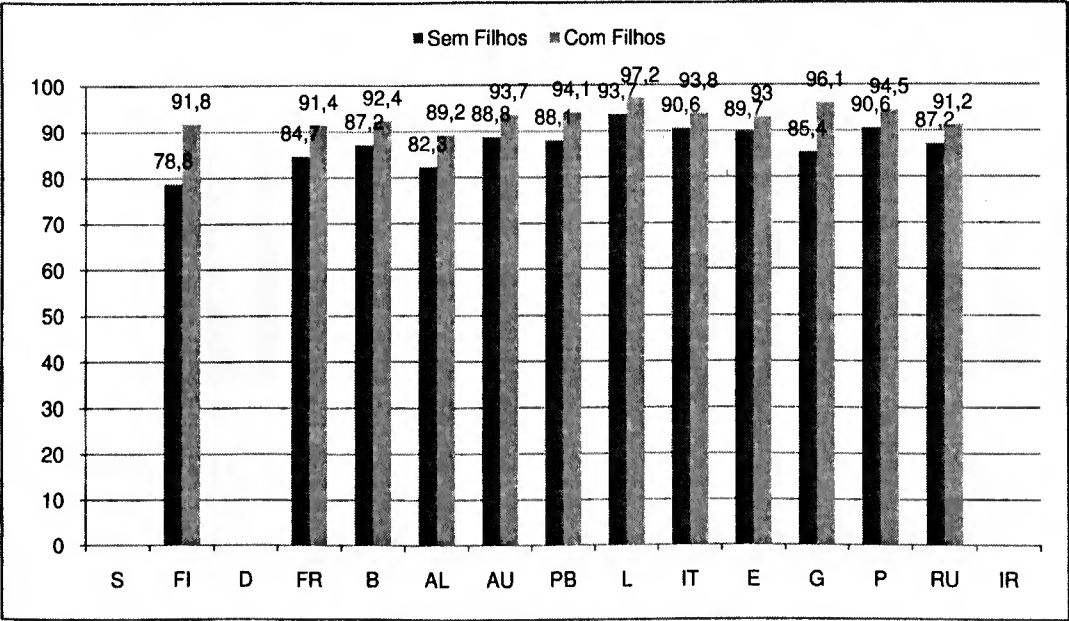
Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

Figura 24 - Distribuição do emprego feminino pelas várias actividades do sector terciário, na UE-15, 1996 e 2006, %



Fonte: Eurostat, Labour Force Survey, cálculos próprios.

Figura 25 - Taxa de emprego dos homens (25-49 anos) por existência de filhos, 2005 (%)



Fonte: Report on Equality between Women and Men, 2007 (Comissão Europeia, 2007).
Notas: Filhos menores de 12 anos; Dados não disponíveis para Suécia, Dinamarca e Irlanda.

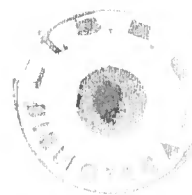
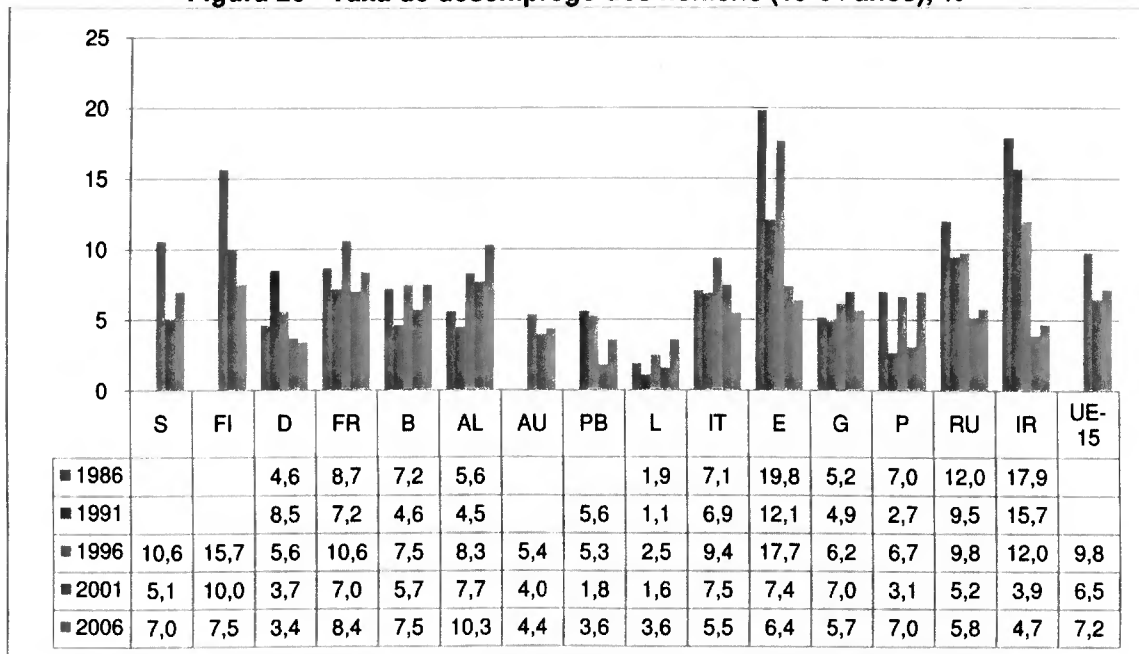


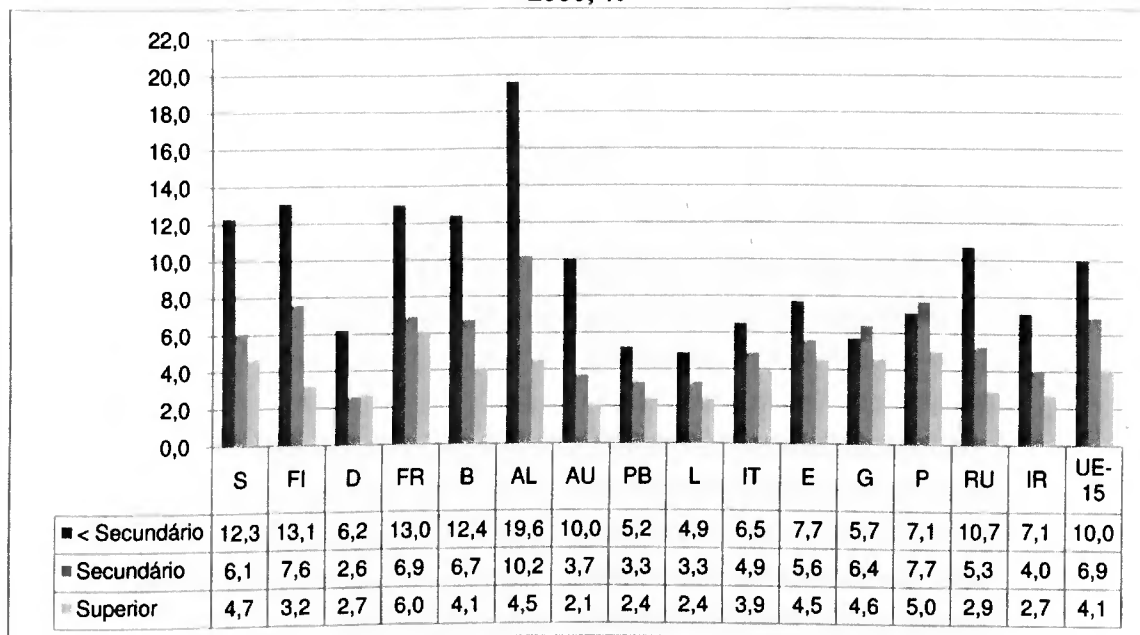
Figura 26 - Taxa de desemprego dos homens (15-64 anos), %



Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*

Notas: Dados relativos a 2006 para França e Alemanha são provisórios; dados em falta não disponíveis.

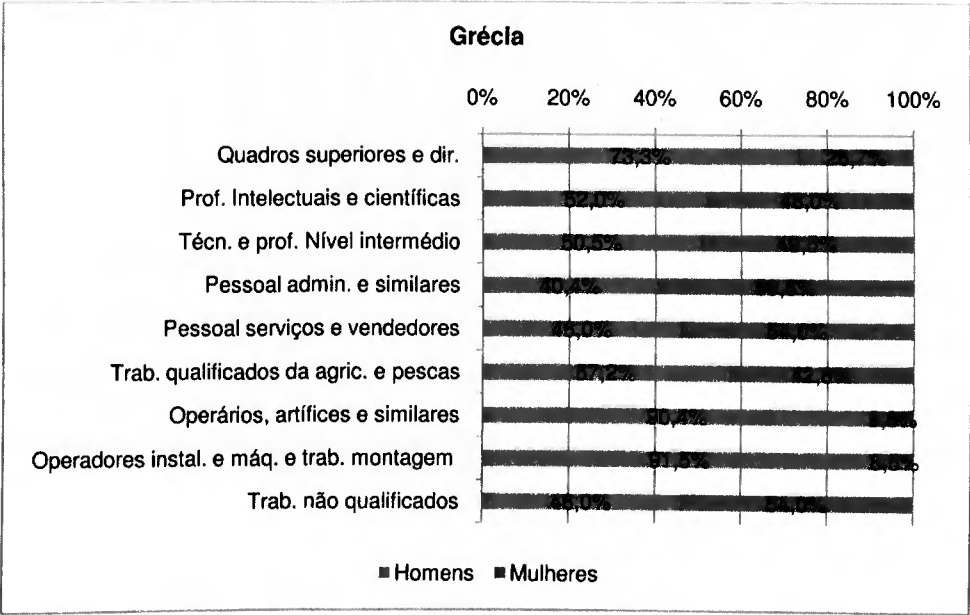
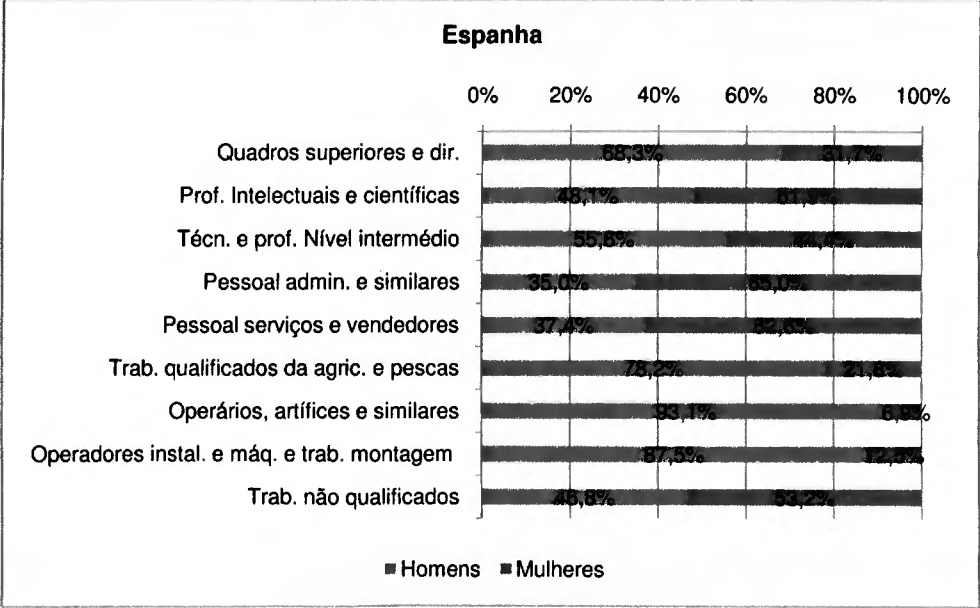
Figura 27 - Taxa de desemprego dos homens (15-64 anos), por nível de escolaridade, 2006, %

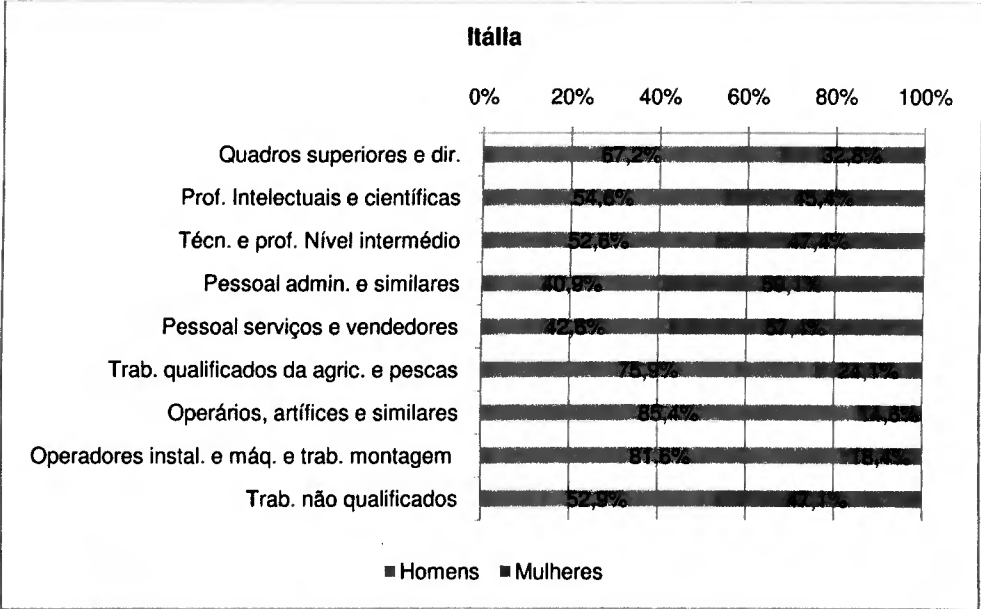


Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*

Notas: Dados relativos a 2006 para França e Alemanha são provisórios; dados para o Luxemburgo relativos ao nível superior são pouco fiáveis.

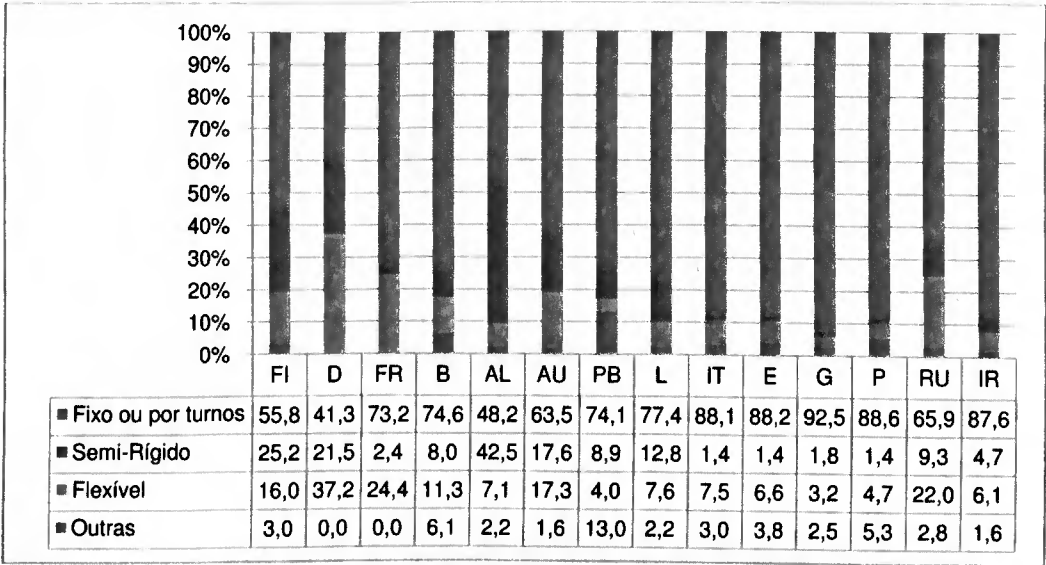
Figura 28 - Distribuição dos homens e das mulheres pelos grupos profissionais, em Espanha, Grécia e Itália, 2006 (%)





Fonte: Eurostat, *Labour Force Survey*, cálculos próprios.

Figura 29 - Organização do tempo de trabalho dos homens empregados, 25-49 anos, 2004 (% dos homens empregados)



Fonte: Eurostat, *The flexibility of working time arrangements for women and men* (Statistics in focus 96/2007).
Notas: Dados não disponíveis para a Suécia.

Quadro 24 – Algumas questões da ESS 2004 relativas às atitudes perante o trabalho remunerado e não remunerado

		(A) A mulher devia estar preparada para reduzir o seu trabalho remunerado para o bem da sua família?	(B) Os homens deviam ter tantas responsabilidades como as mulheres em relação à casa e aos filhos?	(C) Quando os empregos são poucos, os homens deviam ter prioridade em ocupá-los em relação às mulheres?	(D) Com que frequência está em desacordo com o seu cônjuge/companheiro(a) estão em desacordo relativamente à divisão de tarefas domésticas?	(E) Quando o(a) sr(a). e o seu cônjuge/companheiro(a) tomam uma decisão relativamente à divisão das tarefas domésticas, quem é que normalmente tem a última palavra?
Portugal	Média	2,36	1,97	3,11	1,81	2,84
	Mediana	2	2	3	1	3
	Moda	2	2	2	1	3
	Desvio-padrão	0,935	0,806	1,191	1,536	1,089
Grécia	Média	2,81	2,07	2,79	1,51	2,81
	Mediana	3	2	3	1	3
	Moda	2	2	2	1	3
	Desvio-padrão	1,155	0,861	1,235	1,156	1,351
Espanha	Média	2,66	1,95	3,4	2,22	3,12
	Mediana	2	2	4	1	3
	Moda	2	2	4	1	3
	Desvio-padrão	1,122	0,982	1,288	1,918	1,399
Itália	Média	2,25	1,93	2,77	2,68	2,92
	Mediana	2	2	3	1	3
	Moda	2	2	2	1	3
	Desvio-padrão	0,935	0,845	1,251	2,188	1,4

Fonte: *European Social Survey, 2004*

Notas: (A), (B) e (C) : 1 - Concorde totalmente; 2 - Concorde; 3 - Nem concordo nem discordo; 4 - Discordo; 5 - Discordo totalmente
 (D): 1 - Nunca; 2 - Menos de uma vez por mês; 3 - Uma vez por mês; 4 - Várias vezes por mês; 5 - Uma vez por semana; 6 - Várias vezes por semana; 7 - Todos os dias. (E): 1 - Sempre eu; 2 - Habitualmente eu; 3 - Os dois, igualmente; 4 - Habitualmente o meu cônjuge; 5 - Sempre o meu cônjuge

Quadro 25 – Questões da ESS 2004 relativas ao tempo despendido em tarefas domésticas

	Horas gastas pelo agregado num dia normal de semana a fazer tarefas domésticas (média)	Horas gastas pelo agregado num fim-de-semana a fazer tarefas domésticas (média)
Portugal	3,53	5,22
Grécia	3,98	5
Espanha	4,29	5,79
Itália	4,62	4,69

Tempo despendido num dia normal de semana	Portugal		Grécia		Espanha		Itália	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Nenhum ou quase nenhum	3,0%	57,2%	0,9%	55,3%	5,1%	46,3%	4,1%	47,1%
Até 1/4 desse tempo	2,4%	22,7%	2,1%	26,8%	4,7%	22,2%	8,1%	26,4%
Entre 1/4 e 1/2 desse tempo	2,4%	10,4%	3,5%	14,0%	6,6%	17,8%	10,0%	13,0%
Entre 1/2 e 3/4 desse tempo	13,1%	4,8%	11,1%	1,0%	16,4%	7,6%	15,8%	3,8%
Mais de 3/4 desse tempo	17,0%	1,0%	12,5%	0,9%	13,6%	1,9%	16,7%	1,9%
Todo ou quase todo	62,1%	4,0%	70,0%	1,9%	53,5%	4,2%	45,2%	7,7%
Tempo despendido num fim-de-semana	Portugal		Grécia		Espanha		Itália	
	M	H	M	H	M	H	M	H
Nenhum ou quase nenhum	3,1%	55,7%	0,9%	56,0%	4,9%	44,1%	4,1%	47,1%
Até 1/4 desse tempo	2,7%	23,0%	1,5%	26,0%	3,4%	20,3%	8,1%	26,4%
Entre 1/4 e 1/2 desse tempo	3,3%	11,2%	5,0%	13,1%	7,5%	18,2%	10,0%	13,0%
Entre 1/2 e 3/4 desse tempo	14,1%	5,0%	9,7%	1,8%	18,4%	9,8%	15,8%	3,8%
Mais de 3/4 desse tempo	17,8%	0,6%	12,3%	1,2%	15,4%	3,3%	16,7%	1,9%
Todo ou quase todo	59,1%	4,6%	70,7%	1,9%	50,4%	4,2%	45,2%	7,7%

Fonte: European Social Survey, 2004